

Absolventenlenkung und Berufstätigkeit: SIL-Forschungsbericht

Schmidt, Harald

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schmidt, H. (1989). *Absolventenlenkung und Berufstätigkeit: SIL-Forschungsbericht*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-403192>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Absolventenlenkung und Berufstätigkeit

SIL-Forschungsbericht

von
Harald Schmidt

Leipzig, Februar 1989

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abkürzungen	3
0. Resümee und Folgerungen	4
1. Arbeitsbereiche der Absolventen	9
2. Leitertätigkeit	12
3. Absolventenlenkung	15
4. Informiertheit über die berufliche Tätigkeit	19
5. Zufriedenheit der Absolventen mit der Lenkung und ihrem beruflichen Einsatz	23
6. Tätigkeitsziele	28
6. Anfangsgehalt	30
TABELLENANHANG	33

Abkürzungen

F. u. E.	Forschung und Entwicklung
Lawi	Landwirtschaftsstudenten
m	männlich
Medizin	Medizinstudenten
MLG	marxistisch-leninistisches Grundlagenstudium
n	Anzahl
Naturwiss.	Studenten der Naturwissenschaften
NWK	Nachwuchskaderstudium Leitung
NWK-Studie	Studie über Nachwuchskaderstudium Leitung
Pos.	Antwortposition
s.	siehe
SIL	Studenten-Intervallstudie Leistung
	SIL A 1. Etappe (Studienbeginn)
	SIL B 2. Etappe (3. Semester)
	SIL C 3. Etappe (6. Semester)
	SIL D 4. Etappe (Studienende)
	SIL verbal Briefbefragung (nach einem Jahr Berufstätigkeit)
SIS	Studenten-Intervall-Studie
Tab.	Tabelle
Technik	Studenten der Technikwissenschaften
w	weiblich
Wiwi	Studenten der Wirtschaftswissenschaften
\bar{x}	Mittelwert

O. Resümee und Folgerungen

Der Absolventeneinsatz bestimmt in starkem Maße, ob der Absolvent sofort, mit mehr oder weniger großer Verzögerung oder auch nie in dem jeweiligen Einsatzbereich seine Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten anwenden und entwickeln kann. Der Absolventeneinsatz muß deshalb langfristig in Erziehung und Lehre - sogar bereits bei der Auswahl und Zulassung der Studienanfänger - berücksichtigt werden. Ziel muß sein, möglichst viele Absolventen entsprechend ihrer Leistungen und Befähigungen auf eine berufliche Entwicklung zu orientieren und einzusetzen.

Folgende Kriterien und Folgerungen sollen auf Basis unserer Forschungsergebnisse hervorgehoben werden:

(1) Der überwiegende Teil der Studenten - vor allem der Wirtschafts-, Technik- und z.T. der Naturwissenschaften - wird in der Industrie und hier vor allem in der Produktionsvorbereitung eingesetzt. Auffällig ist, daß im Bereich Forschung der Industrie (Industrieforschung) sowie an wissenschaftlichen Einrichtungen (z. B. Hochschulen und Universitäten) mehr Männer als Frauen eingestellt werden. Der Anteil weiblicher Nachwuchswissenschaftler ist geringer als der Männeranteil, obwohl doch mehr als die Hälfte der Hochschulstudenten Frauen sind. Disproportionen treten in allen Studienrichtungen auf.

(2) Ein Viertel der Absolventen wird mit dem ersten Tag der Berufstätigkeit sofort Leiter. Mehr als 66 % dieser jungen Leiter haben sich ihre Arbeitsstelle selbst gesucht bzw. sind delegiert worden. Allein dieses statistische Ergebnis sowie die Zunahme der Anforderungen an den Leiter durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt - sozusagen als Katalysator bei der Überleitung neuester wissenschaftlich-technischer Erkenntnisse in die Wirtschaftspraxis - verlangen, daß mit der Erziehung und Ausbildung künftiger junger Leiter bereits im Studium begonnen werden muß. Vorrangig die Hochschuleinrichtungen der Wirtschafts-, Agrar- und Technikwissenschaften müssen sich mehr als bisher darauf einstellen. Das beginnt mit einem zielgerichteten Vorpraktikum und mit der Zulassung. Bei der Gestaltung der Lehre muß verstärkt die sogenannte soziale Komponente des Leitens

(Menschenführung) berücksichtigt werden. Studenten, Absolventen - vor allem leistungsstarke Nachwuchskader - kritisieren berechtigt das geringe oder gar fehlende Stundenvolumen an rechtlichen, soziologischen und psychologischen Lehrveranstaltungen. Auch die Didaktik der Lehre muß in der Breitenausbildung den Erfordernissen des künftigen Leitereinsatzes gerecht werden. Beispielsweise hängt das Praktizieren von Leiter- und Kommunikationstraining, von Fallbeispielen auf dem Gebiet des Rechts, Planspielen u. ä. oder auch das Einbeziehen von Studenten in die Hochschulforschung vom Engagement einzelner Lehrkräfte ab und ist noch zu selten die Regel.

(3) Leistungsstarke und engagierte Studenten erhalten als Absolventen nicht in jedem Fall die ihren Voraussetzungen gemäßen Arbeitsaufgaben. Das gilt für die Naturwissenschaftler und Industrieforscher ebenso wie für die als Leiter eingesetzten jungen Leute. Es gibt Studenten, die sich nur wenig oder gar nicht wissenschaftlich betätigen und als Absolvent Forscher werden. Es gibt als Leiter eingesetzte Absolventen, die sich als Student wenig politisch engagiert und zudem eine negative Leiterbereitschaft entwickelt hatten. Mitunter erreichten diese in verantwortungsvollen Positionen tätigen Absolventen als Student nur mittelmäßige oder schlechte Studienleistungsergebnisse. Das Leistungsprinzip wird also nicht konsequent verfolgt. Leistungsstarke und zum Leiten bereite Studenten erhalten zum Teil als Absolvent nicht sofort Leitungsfunktionen. Wenig leistungsstarke und leitungsbereite Studenten müssen dagegen Funktionen übernehmen. Andere ZIJ-Forschungen (SIS) bestätigten, daß sich bei ersterer Gruppe die ursprüngliche Bereitschaft bei nicht erfolgtem Leitereinsatz zurückentwickelt. Bei der zweiten Gruppierung verändert sich die negative Einstellung zum Leiten nur in begrenztem Umfang.

Gelöst werden kann dieses Dilemma mit einer sorgfältigeren Auswahl und Zulassung von Studienbewerbern. Denn Absolventen mit mangelhafter Berufsverbundenheit wiesen häufig bereits als Studienanfänger eine geringe fachliche Motivation auf.

(4) Dem differenzierten Einsatz der Absolventen entsprechend ihrer Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie psycho-

physischer Konditionen muß eine Förderung individueller Stärken mit langfristiger Praxisorientierung vorausgehen. Eine enge Kooperation von Sektionen und Betrieben kann sich in vielerlei Hinsicht günstig auf den Start in die Berufstätigkeit auswirken. So kann der Student vor allem in den letzten Semestern mit seiner wissenschaftlichen Arbeit (z. B. Diplomarbeit) Probleme des künftigen Einsatzbetriebes bzw. der -institution lösen helfen. Damit wird zugleich erreicht, daß künftige Absolventen über ihre künftige Berufstätigkeit besser informiert werden und informiert sind.

Zur individuellen Förderung gehört das Einbeziehen (vor allem von künftigen Nachwuchswissenschaftlern und Industrieforschern) in die Forschungstätigkeit der Wissenschaftsbereiche an den Sektionen.

Diese Idee der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsstätte und eventueller Arbeitsstätte der Absolventen muß auch besser als bisher bei der formalen Lenkung berücksichtigt werden. Studenten sollten - wie es zum Teil bei Landwirtschaftsstudenten der Fall sein muß - mehr Freiräume für die Suche ihrer künftigen Berufstätigkeit erhalten.

(5) Der Absolventeneinsatz erfordert die aktive Beteiligung der Studenten. Ein beachtlicher Teil ist langfristig um Informationen und Kontakte in Sachen beruflicher Einsatz bemüht. Dieses Bestreben sollte gefördert werden, ermöglicht es doch, individuelle und gesellschaftliche Interessen besser in Einklang zu bringen. Studenten, die sich eine Arbeitsstelle gesucht haben, meinen stärker als andere, daß sie ihren Interessen entspricht. Einige delegierte Studenten sind an dem Arbeitsplatz in ihrem Delegierungsbetrieb wenig(er) interessiert.

Problematisch ist der relativ späte Abschluß von Arbeitsverträgen in einigen Studienrichtungen (Medizin, Agrarwissenschaften, Lehrer). Die vorgeschriebene Frist von einem Jahr vor Studienabschluß wird nur zum Teil eingehalten.

(6) In ihren beruflichen Zielen orientieren sich Hochschulabsolventen vor allem auf soziale und fachliche Aspekte. Bei allen Absolvententeilpopulationen - Jahrgang (SIL, SIS, NWK), Ge-

schlecht, Leistungsgruppen, leitenden und nicht als Leiter tätigen Absolventen - dominiert der Drang nach Selbständigkeit. Die Absolventen wollen selbständig Aufgaben erfüllen und Entscheidungsmöglichkeiten haben.

Menschen mit der eigenen Arbeit nützen und helfen, die fachliche Anerkennung und Geborgenheit im Arbeitskollektiv sind weitere sehr wichtige Orientierungen. Im Rahmen des Interesses an einer beruflichen Perspektive erhält die Weiterbildungsmöglichkeit eine große Bedeutung.

Hinsichtlich der Leistungsbereitschaft gibt es große Unterschiede: Die meisten Absolventen wollen ihr Leistungsvermögen voll ausschöpfen. Fachlich Überdurchschnittliches leisten oder ein geachteter Fachmann über den Betrieb/die Institution hinaus wollen relativ wenig werden.

Zunehmend gewinnt die Vereinbarung von beruflichen Erfordernissen mit der Familie an Bedeutung.

(7) Das Anfangsgehalt beträgt bei den SIL-Absolventen im Durchschnitt 850.- Mark, wobei es je nach Rahmenkollektivvertrag große Unterschiede gibt. Verständlich, daß sich die Mittzwanziger nach vier bzw. fünf Jahren angestregten Studierens im Vergleich zu ihren nicht studierenden Altersgefährten als ungerecht entlohnt fühlen. Verantwortung als leitender Absolvent oder die bisher erbrachte Studienleistung werden kaum berücksichtigt. Wir verzeichnen bei den Absolventen nur sehr geringe Unterschiede in puncto Anfangsgehalt von leitenden und nichtleitenden. Heutige Absolventen erklären mehr als in den 70er Jahren offen, daß sie für Leistung und Verantwortungsübernahme eine adäquate Entlohnung wünschen.

Im folgenden Forschungsbericht werden detaillierte Ergebnisse zu diesen Aussagen und Folgerungen dargestellt.

Dieser Forschungsbericht basiert vorrangig auf Ergebnissen der Studenten-Intervallstudie Leistung (SIL), der Nachwuchskaderstudie (NWK) und sekundäranalytisch auf der Studenten-Intervallstudie (SIS).¹

1 Die SIL wurde 1982 unter damals 4 380 Studienanfängern begonnen und während des Studiums in folgenden Etappen durchgeführt: Studienbeginn (SIL A), 3. Semester (SIL B), 6. Semester (SIL C), Studienende (SIL D). Es wurden Studenten von 16 Universitäten bzw. Hochschulen der DDR aus den Studienrichtungen der Technik-, Wirtschafts-, Rechts-, Agrar- und Naturwissenschaften sowie der Pädagogik, Musik und Medizin einbezogen. Nach einem Jahr Einarbeitungszeit führten wir eine Briefbefragung zu Absolventenproblemen durch.

Bei der NWK-Studie handelt es sich um eine Querschnittsstudie, die vorrangig die Erziehung und Ausbildung von künftigen Leitern der höheren Ebene (Betriebsleiter, Hauptabteilungsleiter, Fachdirektor) erforscht. Für eine Spezialausbildung auf dem Gebiet der Leitungstätigkeit werden befähigte und geeignete Studenten der Wirtschaftswissenschaften bis Ende des 4. Semesters ausgewählt. Diese Studenten zeichnen sich durch gute fachliche Leistungen sowie durch fachliches und politisches Engagement aus. In die NWK-Studie wurden alle Studenten des jeweils 4. Studienjahres der Matrikel 1982 und 1983 aller vier NWK-Bildungseinrichtungen (HfÖ, KMU, TH Merseburg, TU Dresden) einbezogen. Weiterhin wurden der erste und zweite Absolventenjahrgang des HfÖ-Direktstudiums (Matrikel 1979 und 1980) und von Industrieinstituten (Matrikel 1981 und 1982) untersucht.

Die SIS wurde 1970 unter damals 2 500 Studienanfängern begonnen und während des Studiums in vier Etappen sowie während der Berufstätigkeit als Absolvent in folgenden Abständen durchgeführt: zwei Jahre nach Studienabschluß (SIS 5), fünf Jahre nach Studienabschluß (SIS 6) und zehn Jahre nach Studienabschluß (SIS 7). Bei der letzten Etappe wurden etwa 500 Absolventen einbezogen.

1. Arbeitsbereiche der Absolventen

Nahezu ein Viertel (24 %) aller Absolventen des Matrikels 1982 sind in die Industrie gelenkt worden. Das ist der größte Anteil. Es folgen mit Abstand die Volksbildung (16 %), das Gesundheitswesen (14 %), wissenschaftliche Einrichtungen (14 %) und Landwirtschaft (13 %).

In der INDUSTRIE sind 48 % der Absolventen in der Produktionsvorbereitung tätig, davon 37 % in Forschung und Entwicklung. 12 % arbeiten im Bereich Planung und Leitung, 13 % in der Instandhaltung bzw. Ratiomittelbau und nur 5 % unmittelbar in der Produktion (s. Tab. 11).

In Forschung und Entwicklung sind vorwiegend Absolventen von technischen und naturwissenschaftlichen Sektionen, mehr Männer als Frauen beschäftigt. Frauen haben die Dominanz im Bereich Planung und Leitung. Die weiblichen Absolventen in der Industrie haben vorwiegend Wirtschaftswissenschaft studiert. Und Ökonomen finden vorrangig ihre fachliche Betätigung in der Industrie als Planer, Leiter, in der Information bzw. Dokumentation oder in Beschaffung und Absatz.

Absolventen, die in WISSENSCHAFTLICHE EINRICHTUNGEN gelenkt worden sind, haben meist den Status eines befristeten wissenschaftlichen Assistenten (43 %) oder eines Forschungsstudenten (42 %). 15 % sind unbefristet angestellt - z. B. 9 % als wissenschaftliche Mitarbeiter (s. Tab. 12).

Die DDR-Statistik weist aus, daß insgesamt mehr Frauen als Männer studieren. Im Matrikel 1982 wurden 54,5 % Frauen zugelassen. Als Nachwuchswissenschaftler sind die Frauen jedoch in der Minderheit: Von den in der Wissenschaft verbleibenden jungen Leuten ist nur ein Drittel weiblich (s. Tab. 12). Oder - bezogen auf die SIL-Gesamtpopulation der Absolventen: 19 % der Männer und nur 9 % der Frauen werden Nachwuchswissenschaftler (s. Tab. 1).

In einigen Studienrichtungen kann die Differenz zwischen männlich und weiblich bei den Nachwuchswissenschaftlern entsprechend der Immatrikulationsquote der Studenten noch größer sein; z. B. in technischen Einrichtungen (m = 87 %; w = 13 %).

Mit wissenschaftlichen Aufgaben beschäftigen sich vorrangig insgesamt 16 % der Absolventen. Hierzu rechnen wir die Absolventen, die befristet bzw. unbefristet an Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen oder in der Industrie im Bereich Forschung und Entwicklung tätig sind. Eine Analyse der Entwicklung dieser für den wissenschaftlich-technischen Fortschritt so wichtigen Absolventengruppe ergibt:

1) Zwar hat sich ein großer Teil dieser wissenschaftlich Arbeitenden im Studium stark (über den Lehrplan hinaus) in organisierter oder nichtorganisierter Form wissenschaftlich betätigt. Aber es gibt eine Gruppe unter diesen heutigen Wissenschaftlern bzw. Forschern, die fakultativ wenig den Umgang mit der Wissenschaft geübt haben:

- 24 % von den in der Wissenschaft Beschäftigten hatten im Studium kaum geforscht. Bei den Industrieforschern beträgt dieser Anteil sogar 35 %.
- von den 192 Forschungs- und Entwicklungskadern hatten nur 7 % als Student mehrjährig an einer Form des wissenschaftlich-produktiven Studiums teilgenommen, weitere 8 % hatten interessiert oder weniger interessiert erst im letzten Studienjahr an einer Form des wissenschaftlich-produktiven Studiums mitgewirkt. Beachtenswert sind 8 % dieser Kader, die zwar als Student ihr Interesse für Formen dieser wissenschaftlichen Arbeit bekundet hatten, dieses Interesse war aber an der Hochschuleinrichtung nicht berücksichtigt worden. Ähnlich hatten sich auch die heutigen Wissenschaftler verhalten: 11 % hatten als Student mehrjährig an Formen des wissenschaftlich-produktiven Studiums teilgenommen, weitere 7 % erst im letzten Studienjahr. 17 % hatten Interesse bekundet, aber keine Möglichkeiten an der Hochschule gefunden. Und 7 %(!) hatten weder Interesse noch mitgearbeitet.
- Ein derartiges Bild ergeben auch andere Indikatoren zum wissenschaftlichen Engagement im Studium - wie Zeitaufwand für wissenschaftlich-produktive Tätigkeit (s. Tab. 13), Nutzen von Fachliteratur, Häufigkeit der Beschäftigung mit fachlichen Problemen über den Lehrplan hinaus (s. Tab. 13) oder sogar Fachaktivität vor dem Studium. Zum Beispiel hatten sich

18 % der heutigen Nachwuchswissenschaftler vor dem Studium wenig mit fachlichen Problemen beschäftigt (SIL A, Pos. 4 bis 6), 29 % hatten im Studium selten oder nie mit Fachliteratur gearbeitet (7 % nie).

Kurzum, ein Teil der wissenschaftlichen Nachwuchskader bzw. Industrieforscher hat sich als Student wissenschaftlich wenig und nicht über das gebotene Maß engagiert. Wie alle Grundeinstellungen, so muß sich die Einstellung zur wissenschaftlichen Arbeit langfristig entwickeln. Und bei heute erfolgreichen Forschern und Wissenschaftlern war dies der Fall. Problematisch ist deshalb der Einsatz sich wissenschaftlich wenig engagierender Studenten als Absolventen in wissenschaftlichen Arbeitsbereichen.

Bedenklich stimmt, daß einige Absolventen aus dieser Gruppe als Studenten sich am wissenschaftlich-produktiven Studium beteiligen wollten, für die wissenschaftliche Arbeit als Absolvent vorgesehen waren, aber keine Möglichkeit erhalten hatten, sich an derartigen Formen zu beteiligen.

2) Beim Betrachten der Entwicklungstypen wird deutlich, daß mit der Festlegung der künftigen Tätigkeit als wissenschaftlich tätiger Absolvent auch das wissenschaftliche Interesse und die fachliche Aktivität zunehmen. Eine ähnliche Tendenz können wir übrigens hinsichtlich der Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsfunktionen (Leiterbereitschaft) bei Informiertheit über den Einsatz als künftiger Leiter feststellen (s. folgenden Abschnitt). Es besteht folglich eine Wechselbeziehung zwischen Informiertheit über die berufliche Tätigkeit und der Verstärkung entsprechender Einstellungen und Aktivitäten bei den Studenten.

3) Ein wichtiges Kriterium für die Absolventenlenkung sollten die Studienleistungen - z. B. die Prüfungsergebnisse - sein. In der INDUSTRIE beschäftigte Absolventen erreichten ähnliche Hauptprüfungsergebnisse wie Absolventen im Bereich Forschung und Entwicklung (s. Tab. 5). Bessere Notendurchschnitte erreichten die an wissenschaftlichen Einrichtungen eingesetzten Absolventen. Vor allem Forschungsstudenten wurden zumeist gemäß der Forderung

nach hoher Studienleistung ausgewählt. 30 % hatten einen Notendurchschnitt von 1,0 in den Hauptprüfungen erreicht. Aber immerhin erbrachten 12 % der Nachwuchswissenschaftler und gar 60 % der Industrieforscher mit befriedigenden Leistungsergebnissen (über 2,2) nur Mittelmaß(!).

2. Leitertätigkeit¹

Bereits in den ersten Jahren nach Abschluß des Studiums werden viele Absolventen Leiter; allerdings zunächst meist auf unterer Ebene (Gruppen- bzw. Abteilungsleiter; s. Tab. 2). 23 % der Absolventen (SIL D) werden zu Beginn der Berufstätigkeit als Leiter in den Bereichen Wirtschaft, zentral leitende Organe oder kommunale Verwaltung eingesetzt. Eine weitere soziologische Untersuchung dieser Absolventen (SIL D-verbal) ergibt, daß im ersten Jahr der Berufstätigkeit 31 % als Leiter tätig sind (s. Tab. 3). Zu diesen jungen Leitern werden in den folgenden zwei Jahren voraussichtlich etwa 13 % weitere Absolventen als Leiter hinzukommen. Das sind 20 % der nach dem Studium nicht als Leiter eingesetzten Absolventen (s. Tab. 4). Der Anteil der jungen Leiter kann folglich nach zwei Jahren Berufstätigkeit über 40 % liegen.

Mehr als 66 % der als Leiter vom ersten Tage der Berufstätigkeit nach dem Studium eingesetzten Absolventen haben sich ihre Arbeitsstelle selbst gesucht oder waren zum Studium delegiert worden.

Die erste Studenten-Intervallstudie des ZIJ (SIS) hatte in den siebziger Jahren einen ähnlichen Trend ergeben. Im zweiten Jahr der Berufstätigkeit waren damals 35 % der Absolventen Leiter in der Wirtschaft, im fünften Jahr 70 %.

Aufgrund der "Überalterung" vieler Leiter in der Wirtschaft, vor allem der mittleren und höheren Ebene, ist zu erwarten, daß

¹ vgl.: SCHMIDT, H.: Die Bereitschaft bei Studenten und Absolventen von Hochschulen zur Übernahme von Leitungsfunktionen. Diss. A, eingereicht bei der Martin-Luther-Universität, Halle, 1989, 152 S. (mit Anhang)

künftig mehr Hochschulabsolventen Leiter werden (müssen). Dieser Trend deutet sich bereits in unseren SIL-Ergebnissen an (s.o.).

Erfreulich verläuft die Entwicklung beim planmäßigen Übertragen von Leitungsaufgaben bei den Teilnehmern des Nachwuchskaderstudiums Leitung. Es handelt sich hierbei um ausgesuchte, motivierte und zumeist fachlich und politisch engagierte und leistungsstarke Ökonomiestudenten, die während ihres Studiums an der Hochschule und als Absolvent postgradual eine zusätzliche Qualifikation erhalten, um etwa nach drei Jahren Berufstätigkeit eine Leitungsfunktion auf höherer Ebene (Betriebsdirektor, Fachdirektor eines Kombirates oder Leiter in einem Ministerium) zu übernehmen.¹

Das Ziel, NWK-Teilnehmer beschleunigt als Leiter einzusetzen, und damit die Gruppe der Leitungskader der mittleren und später auch der höheren Ebene zu "verjüngen", wird erfüllt. Der überwiegende Teil dieser Absolventen wird bereits vorfristig, während der sogenannten dreijährigen Leiterassistentenzeit, als Leiter mit voller Verantwortung eingesetzt (s. Tab. 2). Auch wenn bei einigen dieser geförderten leistungsstarken jungen Leute der berufliche Einsatz nicht ganz wie gewünscht verlief, weisen unsere Ergebnisse der parallel zur SIL laufenden Nachwuchskaderstudie (NWK-Studie) auf einen in der Regel effektiven Einsatz dieser Absolventen hin.

Bei den SIL-Absolventen verläuft der Einsatz als Leiter in den ersten Monaten der Berufstätigkeit differenziert nach Studienrichtung und Tätigkeitsbereich. Leiter werden verstärkt Absolventen von den Sektionen der Agrarwissenschaften (51 %). Absolventen der Wirtschafts- und Technikwissenschaften stellen ferner einen Teil der Leiter (15 bzw. 13 %). Bei anderen Absolventen ist die Übernahme einer Leitungsfunktion die Ausnahme. Das hängt vor allem mit den Tätigkeitsprofilen, Traditionen und Möglichkeiten in den verschiedenen Gesellschaftsbereichen zusammen. So

¹ s. SCHMIDT, H.: Auswahl und Ausbildung von jungen Leitungskadern. ZIJ-Publikation, Leipzig, 1987, 70 S.

übernehmen junge Absolventen in den Bereichen Forschung, Wissenschaft, Bildung oder Gesundheitswesen in den ersten Jahren nach Studienabschluß selten eine Leitungsfunktion (s. Tab. 1).

Die Alltagserfahrung, demographische und soziologische Untersuchungen lassen große Disproportionen im Anteil männlicher und weiblicher Leiter - vor allem der mittleren und höheren Ebene - erkennen. Der Anteil der Frauen in diesen Positionen ist relativ gering.

Unmittelbar nach Studienabschluß übernehmen Männer und Frauen zunächst gleichermaßen Leitungsfunktionen (s. Tab. 3). Lediglich bei den Leitern großer Arbeitsgruppen (mit weiteren unterstellten Leitern) deutet sich bereits zu diesem Zeitpunkt ein etwas (!) höherer Männeranteil an. Auch vermuten etwas mehr Männer als Frauen in der Wirtschaft, daß sie in den nächsten drei Jahren Leiter werden (s. Tab. 4). Unterschiede finden sich ferner in einigen Branchen: z. B. in der Landwirtschaft gibt es mehr männliche als weibliche leitende Absolventen (Einsatz der Lawi-Absolventen als Leiter: m = 65 %; w = 41 %).

Zumindest von einigen der sofort mit Beginn der Berufstätigkeit als Leiter eingesetzten Absolventen kann gesagt werden, daß sie mitunter wichtige Anforderungskriterien nicht erfüllen. Dazu gehört u. a. eine mangelnde Leistungsbereitschaft (s. Tab. 9). Etwa 10 % als Leiter eingesetzte Absolventen haben eine relativ geringe fachliche Leistungsbereitschaft im Beruf und waren auch auf Mittelmaß bereits im Studium orientiert. Von den nicht als Leiter tätigen Absolventen bekunden mehr als in der Leiter-Gruppe eine hohe Leistungsbereitschaft. Das lassen alle SIL-Leistungsbereitschaftsindikatoren erkennen. Es wurden auch Absolventen als Leiter eingesetzt, die während des Studiums und als Absolvent nur in geringem Maße zum Leiten bereit sind, aber die Funktion (offenbar) übernehmen, weil diese Position vakant ist (s. Tab. 10). Immerhin wollten 23 % der als Leiter eingesetzten Absolventen nicht unbedingt Leiter werden (SIL D, Pos. 3 bis 6).

Mit der SIS können wir nachweisen, daß diese Leiter eher zur Aufgabe ihrer Funktion neigen und weniger leistungsbereit sind

als junge Leiter, die sich als Student für eine leitende Tätigkeit interessiert hatten.

Sicherlich erlauben Studienleistungsergebnisse (Zensuren, Prädikate) nicht in jedem Fall eine Prognose für die berufliche (Leistungs-)entwicklung. Werden die Studienleistungen mit der Stellenvergabe in Beziehung gesetzt, so erkennen wir:

Es gibt als Leiter eingesetzte junge Absolventen, die keine guten Studienleistungen hatten (s. Tab. 6, 7, 8). In den Hauptprüfungen (ohne MLG) erreichten einen Zensurendurchschnitt bis 1,6 etwa 10 % der Leiter und 21 % der nicht sofort als Leiter eingesetzten Absolventen (s. Tab. 7).¹ Ähnliche Tendenzen stellen wir bei der Selbstbewertung der Studienleistung (Einordnung in Drittel der Seminargruppe; s. Tab. 6) und bei den Diplomprädikaten (s. Tab. 8) fest. Dagegen können wir eine derartige leistungsabhängige Differenzierung bei leiterbereiten jungen Leuten und Ablehnern von Leitungstätigkeit nicht erkennen (s. Tab. 8).

3. Absolventenlenkung

Der Absolventeneinsatz erfordert eine aktive Beteiligung der Studenten. Ein beachtlicher Teil von ihnen ist langfristig um Informationen und Kontakte in Sachen beruflicher Einsatz bemüht. 32 % der Studenten haben sich außerhalb der Absolventenvermittlung eine Arbeitsstelle gesucht. 14 % waren durch Betriebe zum Studium delegiert worden. 52 % erhielten folglich ihren Arbeitsplatz durch die offizielle Vermittlung; Männer weniger als Frauen, Lehrer und Mediziner mehr als Absolventen anderer Studienrichtungen (s. Tab. 14). Vor allem Landwirtschaftsstudenten entwickeln stark Aktivitäten bei der Suche ihrer Arbeitsstelle. Diese Initiative der Absolventen erweist sich offenbar als günstig, denn besagte Landwirtschaftsstudenten sind mit ihrer Ver-

¹ Es handelt sich hierbei um Absolventen der Technik-, Agrar- und Wirtschaftswissenschaften, die vorrangig Leiter werden.

mittlung auch zufriedener. Da die gesuchten Betriebe und Einrichtungen bei wechselseitigem Interesse der Einstellung den offiziellen Weg der Lenkung durch persönliche Anforderung des jeweiligen Absolventen beschreiten, dürften in der Regel volkswirtschaftliche Interessen nicht verletzt werden.

Differenzierungen zwischen Leistungs- und Aktivitätsgruppen der SIL-Studenten hinsichtlich der Vermittlung, Delegation durch einen Betrieb oder der eigenen Suche nach einer Arbeitsstelle sind kaum feststellbar (s. Tab. 14 bis 17). Allerdings sind als Leiter eingesetzte Absolventen und leiterbereite Studenten etwas mehr als andere von einem Betrieb delegiert worden oder haben sich selbst eine Arbeitsstelle gesucht (s. Tab. 14). Diese Gruppe entwickelt Aktivitäten für die künftige Berufstätigkeit etwas früher als andere (s. Tab. 16).

Ein großer Teil der Studenten beschäftigt sich seit längerem mit der bevorstehenden Berufstätigkeit (s. Tab. 15): Erste Aktivitäten um die künftige Arbeitsstelle entwickelten 43 % der Absolventen länger als ein Jahr vor Studienende. 34 % kümmerten sich um die Arbeitsstelle erst im letzten halben Jahr. Das sind zu viele Absolventen, die oft ohne eigenes Verschulden lange in Ungewißheit über die berufliche Perspektive bleiben. Die Faktoren für diese Aktivität bedürfen einer weiteren Analyse. Es zeigt sich, daß Männer etwas (!) aktiver sind als die Frauen. Lehrerstudenten bemühen sich im Vergleich zu ihren Kommilitonen anderer Studienrichtungen relativ wenig und spät um eine Arbeitsstelle. Sehr aktiv sind viele künftige Physiker und Chemiker. Für sie, die gern forschen wollen, gibt es relativ wenig der von ihnen gewünschten Arbeitsplätze.

Die meisten Studenten, die sich selbst ihre Arbeitsstelle suchen, beginnen damit frühzeitig (s. Tab. 32): 16 % bereits zwei Jahre vor Studienabschluß, 59 % bis ein Jahr vor Studienende. Bei den offiziell vermittelten Studenten betragen die adäquaten Anteile 6 % bzw. 33 %. Daraus kann geschlossen werden, daß die Studentengruppe, die sich selbst um eine Arbeitsstelle bemüht, noch größer ist als bisher ausgewiesen. Es liegt die Vermutung nahe, daß ein Teil der offiziell Vermittelten - dieses besagte Drittel der sich langfristig um eine Arbeitsstelle Bemühenden -

sich von ihrer selbst gesuchten Arbeitsstelle (entsprechend der Absolventenordnung) offiziell anfordern ließ. Wie übrigens auch die anderen Studenten - die sich in den Fragebogen als "Selbstsucher" eingetragen haben - mit Sicherheit durch Betriebe und Kombinate angefordert und in der Statistik der offiziellen Absolventenlenkung aufgenommen worden sind.

Betrachten wir einige Aspekte der Vermittlung:

1) Die Absolventenvermittlung beginnt bei 34 % der Studenten spätestens ein Jahr vor Studienabschluß (s. Tab. 20). Doch bei 19 % findet die Vermittlung erst im letzten halben Jahr statt. Es kann also von einer langfristigen Vorbereitung auf die künftige Tätigkeit nicht die Rede sein. Frauen wie Männer sind gleichermaßen betroffen. Bei den künftigen Landwirten erfolgt die offizielle Vermittlung besonders spät (im letzten halben Jahr = 41 %). Unterschiede hinsichtlich der Leistungs- und Aktivitätsgruppen - zum Beispiel auch der Studenten, die mit Lehrenden gemeinsam forschen - sind kaum feststellbar (s. Tab. 21). Der kleine Unterschied zwischen SED-Mitgliedern und Parteilosen ist durch spezifischen Einsatz einiger Genossen-Studenten in verantwortliche Positionen des Partei- und Staatsapparates (vermutlich?) erklärbar.

2) Zu den Auswahlmöglichkeiten (s. Tab. 18, 19): 51 % der Jung-Absolventen erklären, daß sie mehrere Möglichkeiten der Wahl einer Arbeitsstelle hatten; die Männer mehr als die Frauen; am wenigsten die Lehrer und am meisten die Studenten der natur-, technik- und agrarwissenschaftlichen Sektionen.

Fast die Hälfte der künftigen Absolventen erhielt also nur ein Angebot, wobei hierzu auch Studenten gehören, die sich selbst eine Stelle gesucht hatten und sich offiziell über die Lenkung anfordern ließen.

Bedenklich muß stimmen, daß der Anteil der Studenten mit mehreren Auswahlmöglichkeiten auch bei leistungsstarken und aktiven Studenten kaum oder gar nicht größer ist.

3) Spätestens nach der Vermittlung müßten die Kontakte zwischen Absolventen und Einsatzbetrieb hergestellt werden. Da nicht wenige Studenten relativ spät vermittelt werden, folgt für diese

Studenten auch eine verspätete Kontaktaufnahme. Erst im letzten halben Jahr haben 34 % der Studenten Kontakt mit ihrer künftigen Arbeitsstelle aufgenommen; weniger Männer als Frauen (s. Tab. 22). Der Anteil ist bei den Lehrerstudenten hoch (71 %). 23 % der sofort als Leiter eingesetzten ehemaligen Studenten bzw. jungen Absolventen nehmen so spät Kontakt mit der Arbeitsstelle auf (31 % der nicht sofort als Leiter eingesetzten jungen Absolventen). Aber stark leistungsbereite Studenten haben im Vergleich zu den Ablehnern von Leitungsfunktionen relativ früh Kontakt mit Verantwortlichen ihres Einsatzbetriebes geknüpft (s. Tab. 24). Erneut wird also die These unterstützt, daß relativ unzureichend vorbereitete, vielleicht sogar ungeeignete junge Leute als Leiter eingesetzt werden. Kaum Differenzierungen sind bei diesem Indikator zwischen Leistungs-, Aktivitäts- und Einstellungsgruppen der SIL-Population zu erkennen (s. Tab. 23).

4) Entsprechend der eigenen Aktivitäten hinsichtlich der künftigen beruflichen Tätigkeit sind die bereits im Studium bestehenden Verbindungen mit der Arbeitsstelle.

Mindestens 13 Monate vor Studienabschluß haben 27 % der Vermittelten, 45 % der Studenten, die selbst nach der Arbeitsstelle gesucht hatten, und 50 % der von Betrieben zum Studium Delegierten Kontakte mit Leitern der Betriebe aufgenommen. Aufmerksam müssen 17 % der Delegierten ($n = 295$) registriert werden, die am Studienende erklären, daß sie noch keine Kontakte mit Leitern hatten. Da einige delegierte Studenten (Pos. 4 bis 6 = 10 %) geringes Interesse an ihrer Arbeitsstelle haben, erweist sich offenbar die Betriebsdelegierung zum Studium nicht in jedem Fall als sichere Möglichkeit für eine langfristige Berufsentwicklung in einem bestimmten Betrieb. Zu hinterfragen wäre, inwiefern bei diesen delegierten jungen Leuten bereits Desinteresse an einer Arbeitsaufnahme im Betrieb bereits bei der Immatrikulation vorlag, sie sich nur delegieren ließen, um einen Studienplatz unter günstigen Bedingungen zu erhalten. Möglich wäre auch ein Wandel der beruflichen Vorstellungen.

Formeller Abschluß der Vermittlung ist der Abschluß eines Arbeitsvertrages. In der Regel soll er ein Jahr vor Studienende erfolgen. 52 % der Studenten vereinbaren jedoch erst im Laufe des letzten halben Jahres ihren Arbeitsvertrag (s. Tab. 25). Vor allem die künftigen Ärzte (73 %), Landwirte (68 %) und Lehrer (58 %) schließen den Vertrag relativ spät - also 6 Monate vor Studienende - ab. Positiver verläuft die Entwicklung der Vertragsabschlüsse dagegen bei den Studenten der Wirtschafts- bzw. der Rechtswissenschaften. So haben von den Außenwirtschaftlern der HfÖ nur 20 % und von den Juristen der KMU 21 % erst im letzten halben Jahr vor der Exmatrikulation ihren Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Relativ spät werden künftige Leiter unter Kontrakt genommen (s. Tab. 25). Wir stellten eine Verzögerung zum Teil auch bei den Nachwuchskadern fest (NWK-Studie).

Bei den Leistungsgruppen der SIL-Studenten gibt es bei diesem Indikator kaum Unterschiede (s. Tab. 26). Allerdings unterzeichnen wissenschaftlich engagierte Studenten - die zum Beispiel mit Lehrenden gemeinsam forschen - ebenfalls verstärkt im letzten halben Jahr erst ihren Arbeitsvertrag. Bei ihnen - den potentiellen Nachwuchswissenschaftlern - fällt die Entscheidung über den endgültigen fachlichen bzw. beruflichen Werdegang offenbar spät.

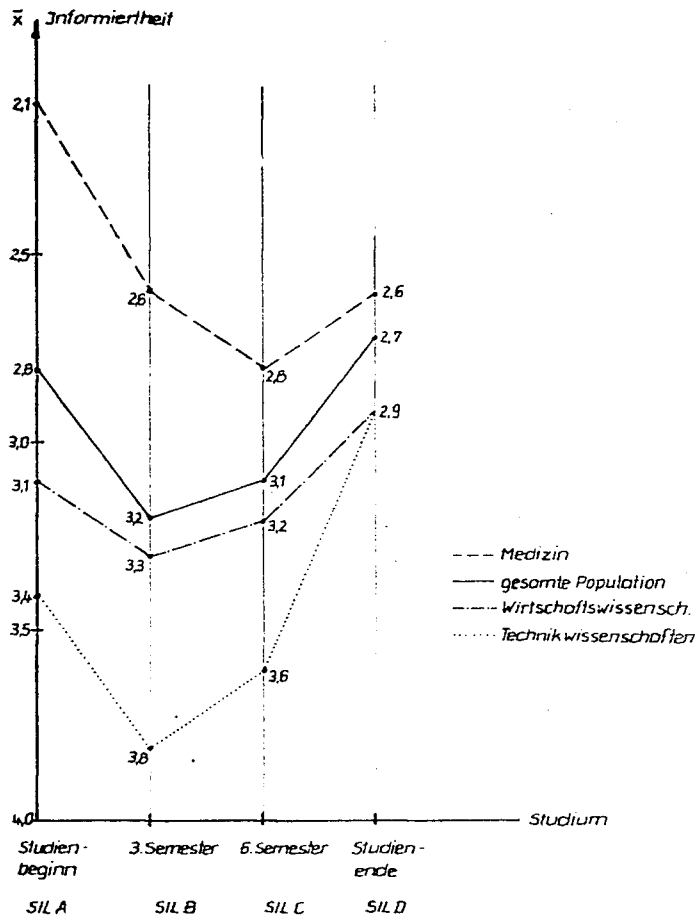
4. Informiertheit über die berufliche Tätigkeit

Der Informiertheitsgrad über den künftigen Beruf entwickelt sich im Studium wie folgt (s. Übersicht):

Etwa die Hälfte der von uns untersuchten Studienanfänger meint, über den künftigen Beruf ausreichend informiert zu sein (Pos. 1+2: SIL A = 48 %). Im Verlauf des Studiums - im 3. und im 6. Semester - fühlen sich weniger Studenten über den Beruf informiert (Pos. 1+2: SIL B = 31 %; SIL C = 35 %). Offenbar verdrängen andere Interessen die berufliche Orientierung, oder die Grundausbildung an den Hochschulen führt zu einer beruflichen Desinformation. Hier kann nur vermutet werden, daß die Informiertheit der Studienanfänger doch oberflächlich war. Wenige Wochen vor Studienabschluß erreicht der Informiertheitsgrad seinen Höhepunkt (Pos. 1+2: SIL D = 55 %). Bedenken wir jedoch, daß

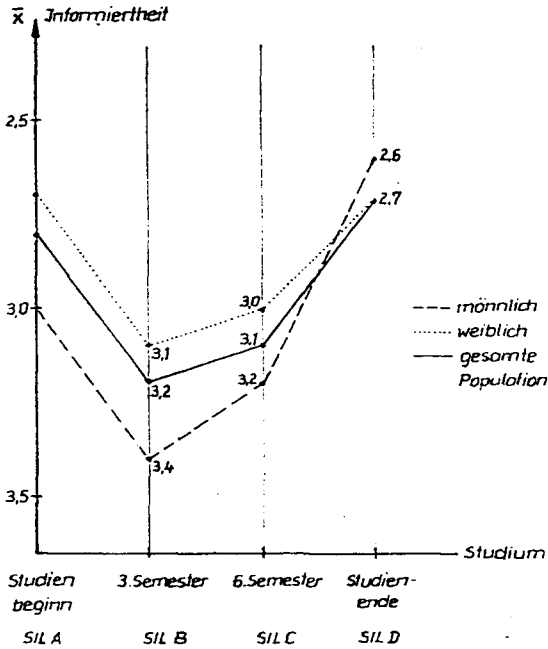
Übersicht

Entwicklung der Informiertheit bei Studenten ausgewählter Studienrichtungen über berufliche Anforderungen



Übersicht

Entwicklung der Informiertheit bei Studenten über berufliche Anforderungen



sich 45 % wenig ausreichend über berufliche Anforderungen informiert fühlen - zu einem Zeitpunkt, da für die meisten Studenten die Arbeitsstellenvermittlung etwa 6 bis 12 Monate zurückliegt und das Arbeitsrechtsverhältnis in 6 bis 8 Wochen beginnt. Ähnlich unbefriedigende Ergebnisse ergeben Analysen der Informiertheit der Studenten auf anderen Gebieten der künftigen Berufstätigkeit: nur etwa 10 bis 16 % der Studienabgänger (Pos. 1 / SIL D) sind über die konkreten Arbeitsaufgaben, über mögliche Perspektiven und über für sie geltende arbeitsrechtliche Bestimmungen sehr gut informiert (s. Tab. 27). Nur etwa die Hälfte der Absolventen erklärt, ausreichend informiert zu sein (jeweils Pos. 1+2).

Die Informiertheit ist bei den Studentenpopulationen (Studienrichtung, Geschlecht, Leistungs- bzw. Aktivitätsgruppen) unterschiedlich ausgeprägt. Die Informiertheit ist aber auch bezogen auf unterschiedliche Sachverhalte der künftigen Berufstätigkeit differenziert (s. Tab. 27, 28, 29, 30, 33):

1) Über die Arbeitsaufgabe und über die beruflichen Anforderungen sind Lehrer (außer Polytechnik-Lehrer, die sehr schlecht informiert sind) sowie Medizin- und Landwirtschaftsstudenten etwas besser informiert als ihre Kommilitonen anderer Studienrichtungen (s. Tab. 33). Landwirte kennen auch am besten ihre berufliche Perspektive. Studenten der Agrarwissenschaften haben auch im Verlauf des Studiums die höchste Leiterbereitschaft (s. 2. Abschnitt). Es sei daran erinnert, daß bei Landwirtschaftsstudenten der Anteil derjenigen, die sich selbst um eine Arbeitsstelle bemühten, besonders hoch ist.

2) Es wird der Zusammenhang von Aktivität - von Mitwirkung - und Informiertheit auch in anderer Hinsicht deutlich. Leistungsstarke, politisch und fachlich engagierte Studenten, Studenten, die die fachliche Zusammenarbeit mit Lehrenden suchen, Studenten mit positiver Einstellung zum Beruf und zur Leitertätigkeit heben sich vom jeweils negativen Pendant ab. Sie sind über ihre bevorstehende Arbeitsaufgabe, die Anforderungen und die Perspektive im Beruf informierter.

3) Als problematisch kann die geringe Differenzierung bei den als Leiter eingesetzten und den nicht als Leiter eingesetzten Absolventen bewertet werden.

4) Anders fällt die Differenzierung hinsichtlich der Kenntnis von arbeitsrechtlichen Bestimmungen aus. Entscheidend wird diese Kenntnis - mehr als die anderen - von der Lehre bestimmt. So ist es selbstverständlich, daß 95 % (Pos. 1+2) der Leipziger Jurastudenten über die für sie geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehr gut informiert sind. Auch bei den Ökonomie- und bei den Landwirtschaftsstudenten hat die in diesen Studienrichtungen erfolgte Rechtsausbildung Spuren hinterlassen. Wenig arbeitsrechtliche Kenntnisse haben vor allem Mediziner, Physiker und Lehrer. Die Alltagserfahrung bestätigt zumeist diese kritische Selbstbewertung der Absolventen dieser Studienrichtungen.

Da der Genossen-Anteil bei den Studenten der Wirtschafts- und Agrarwissenschaften relativ hoch ist, muß folglich auch die arbeitsrechtliche Informiertheit bei Genossen-Studenten besser sein (s. Tab. 35). Keine bzw. geringe Differenzierung gibt es hinsichtlich der Leistungs- bzw. Aktivitätsgruppen zu verzeichnen. Ebenso die Kontakte zu Lehrenden führen kaum zu einer Aufgeklärtheit über arbeitsrechtliche Bestimmungen (s. Tab. 36). Das wollen und können die meisten Lehrenden einiger Bereiche, wie Medizin oder Pädagogik, auch nicht. Die Zusammenarbeit konzentriert sich ohnehin fast ausschließlich auf die fachlichen Interessen der Hochschule, weniger auf die künftige Berufstätigkeit in einem Betrieb oder in einer Einrichtung.

Berufsorientierte Studenten, junge Leute mit frühzeitig hoher Leiterbereitschaft und auch als Leiter eingesetzte Absolventen fühlen sich in der arbeitsrechtlichen Problematik informierter als andere (s. Tab. 37). Auch wenn es sich hierbei um Selbstbewertung handelt, kann das Urteil durchaus als real eingeschätzt werden. Schließlich kommt der überwiegende Teil dieser jungen Leute von Sektionen der Agrar-, Wirtschafts- und Technikwissenschaften, an denen mit mehr oder weniger großem Stundenvolumen Rechtsausbildung angeboten wird. Jedoch läßt dieses Ergebnis keinesfalls die Schlußfolgerung zu, die Rechtsausbildung sei für junge Ingenieure, Ökonomen und Landwirte ausreichend. Absol-

ventenuntersuchungen weisen darauf hin, daß gerade auf diesem Gebiet der Lehre eine Erweiterung geboten erscheint (NWK-Studie).

5. Zufriedenheit der Absolventen mit der Lenkung und ihrem beruflichen Einsatz

Zwei Drittel der untersuchten Studenten sind mit der beruflichen Einsatzlenkung (Zeitpunkt vor Beginn der Berufstätigkeit) zufrieden (SIL D: Pos. 1+2), ein Drittel uneingeschränkt zufrieden (Pos. 1). Insgesamt betrachtet, unterscheiden sich in dieser Bewertung männliche und weibliche Studenten kaum voneinander (s. Tab. 40).

Auffällig ist jedoch eine leicht positivere Bewertung der Berufslenkung seitens der weiblichen Technikstudenten im Vergleich zu ihren männlichen Kommilitonen sowie eine stärkere Unzufriedenheit der Lehrerstudenten ($\bar{x} = 2,9$) und große Zufriedenheit der Landwirtschafts- bzw. Medizinstudenten ($\bar{x} = 2,1$ bzw. $\bar{x} = 2,2$).

Betrachten wir die entsendenden Studieneinrichtungen, so wird deutlich (s. Tab. 39):

- a) An der Spitze stehen Sektionen der KMU.
- b) Am Schluß rangieren Sektionen technischer Studienrichtungen. Probleme gibt es - wie aus der Alltagserfahrung bekannt - mit Technologen.
- c) Landwirtschaftliche Sektionen bewältigen offenbar die Lenkung gut. Die jeweiligen Sektionen belegen vordere Rangplätze. Lediglich die künftigen Tierärzte sind mit ihrer Lenkung unzufrieden (z. B. KMU/Tierproduktion: $\bar{x} = 1,7$ und KMU/Vet.-Medizin: $\bar{x} = 2,7$).
- d) Bei den generell mit der Lenkung unzufriedenen Lehrerstudenten sind die Lehrer für Polytechnik extrem stark unzufrieden. Es sei daran erinnert, daß wir bei SIL A festgestellt hatten: Bewerber für das Polytechnik-Studium weisen weniger gute Schul-

leistungen auf, sind gering leistungsmotiviert und wollten eigentlich ein anderes Fach studieren.

Hingewiesen werden soll auf die Unterschiede der beiden Pädagogischen Hochschulen Potsdam und Dresden. Die Dresdener Lehrer sind deutlich zufriedener mit der Lenkung als die Potsdamer (Dresden: $\bar{x} = 2,4$; Potsdam: $\bar{x} = 3,0$). Die Potsdamer und die Jenenser Lehrerstudenten urteilen über die berufliche Einsatzlenkung im Vergleich zu den Kommilitonen ihrer Studienrichtung am kritischsten.

Betrachten wir das Interesse an der künftigen Arbeitsstelle, so stellen wir fest: Ein Drittel der Absolventen stellt uneingeschränkt (Pos. 1) fest, daß die künftige Arbeitsstelle den Interessen entspräche (s. Tab. 38). Es gibt auch bei diesem Indikator keinen geschlechtsspezifischen Unterschied bei der SIL-Gesamtpopulation. Ein Drittel der Absolventen wird die Berufstätigkeit an einem wenig interessierenden Arbeitsplatz aufnehmen (Pos. 3 bis 6). Bei dieser negativen Bewertung des künftigen Arbeitsplatzes durch ein Drittel der Absolventen können viele Faktoren eine Rolle spielen. Zum großen Teil ist die Ursache bei den Absolventen zu suchen. Wir werden das in diesem Abschnitt detailliert darstellen.

Am stärksten meinen weibliche Ökonomiestudenten, eine für sie uninteressante Arbeitsstelle erhalten zu haben. Nur ein Viertel von ihnen sieht uneingeschränkt, daß die vermittelte Arbeitsstelle ihren Interessen entspricht. Erinnern wir uns: Weibliche Ökonomiestudenten hatten bereits als Studienanfänger auch im Vergleich zu ihren männlichen Fachkommilitonen eine geringe Fachverbundenheit, Studienmotivation und Leistungsbereitschaft. Der überwiegende Teil von ihnen wollte ursprünglich ein anderes Fach studieren.¹

Diese geringe Fachverbundenheit, die bei Untergruppen der Studenten mit einer geringen Berufsverbundenheit korreliert, konnte nur bei einem Teil der Studentinnen im Verlauf des Studiums

¹ SCHMIDT, H./LAUER, G.: Die Entwicklung der Ökonomiestudenten von der Immatrikulation bis zu Beginn des 2. Studienjahres. ZIJ-Forschungsbericht, Leipzig, 1985, S. 10 ff.

positiviert werden. Nur wenige zogen die Konsequenz und ließen sich vorzeitig exmatrikulieren. Es wird deshalb interessant sein, ob die Einstellung zum ökonomischen Beruf sich unter betrieblichen Bedingungen wandelt, oder ob es zu einer Fluktuation aus dem Beruf kommt. Damit wird unsere Forderung nach einer sorgfältigeren Auswahl und Zulassung der Studenten für ein Studium erneut unterstützt.

Die Zufriedenheit mit dem beruflichen Einsatz wird durch viele Faktoren bestimmt. Dazu gehören die Vorbereitung durch die Hochschuleinrichtung (Studententätigkeit, Lehre) oder die Kongruenz der beruflichen Haupttätigkeitsziele einschließlich der Rahmenbedingungen (Wohnung, Familie, Einkommen, soziale Leistungen u. ä.) für die berufliche Tätigkeit mit den tatsächlichen Gegebenheiten.

Einige Aspekte sollen dargestellt werden:

1) Studententätigkeit

Ausgehend vom Tätigkeitskonzept, eignet sich der Student durch vielfältige Tätigkeiten nicht nur Fähigkeiten und Kenntnisse an, sondern es reifen seine beruflichen bzw. fachlichen Zielvorstellungen. Wer während des Studiums vielseitig aktiv ist - wissenschaftlich oder politisch -, der weitet seinen Horizont, der präzisiert und realisiert letztlich auch durch Mitwirkung seine Ziele.

Fachlich engagierte Studenten erklären stärker, mit dem Arbeitsplatz zufrieden zu sein. Das Engagement fördert nicht nur die Informiertheit und die fachliche (Selbst-) Sicherheit, sondern zugleich die Zielstrebigkeit aktiven Suchens und Findens einer interessanten Arbeitsstelle. Diese Aussage gilt für die fachliche und politische Aktivität der Studenten (s. Tab. 41, 42).

So ist zum Teil zu erklären, daß Genossen im Vergleich zu Parteiloosen deutlich zufriedener mit der Arbeitsplatzlenkung sind (s. Tab. 42 / Pos. 1+2: SED-Mitglieder = 72 %; Studenten, die kein SED-Mitglied sind und auch nicht werden wollen = 57 %). Es sei darauf verwiesen: In den Hauptprüfungen (ohne MLG) erreichten einen Zensuredurchschnitt bis 1,6 von den SED-Mitgliedern

25 % und von den Parteilosen, die nicht SED-Mitglied werden wollen, 16 %.

2) Studienleistung

Insgesamt gesehen läßt sich aber nur ein schwacher Zusammenhang zwischen Zensuren/Hauptprüfungsergebnissen und Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzlenkung erkennen. Unter den sehr mit der Lenkung Zufriedenen finden wir etwas mehr leistungsstarke Studenten (s. Tab. 43). Mehr leistungsstarke als leistungsschwache Studenten erklären auch, einen ihren Interessen entsprechenden Arbeitsplatz erhalten zu haben (s. Tab. 47). Eine sie interessierende Arbeitsstelle haben (Pos. 1+2) 80 % der Studenten mit einem Zensuredurchschnitt in den Hauptprüfungen (ohne MLG) von 1,0 erhalten. Bei den Leistungsschwachen mit einem Zensuredurchschnitt schlechter als 2,9 beträgt der adäquate Anteil 59 %.

Es wird aber zugleich deutlich, daß das Leistungsprinzip bei der Arbeitsstellenvermittlung offenbar nur mit Schwierigkeiten durchgesetzt werden kann. Immerhin sagen 20 % der Leistungsstarken, daß ihnen kein sie interessierender Arbeitsplatz vermittelt wurde.

Wie sehen die Studenten die Vergabe ihrer Arbeitsstelle nach Leistungskriterien?

Leistungsstarke, fachlich und politisch engagierte Studenten sind stärker als andere der Meinung, daß sie ihre Arbeitsstelle aufgrund ihrer Studienleistung erhielten (s. Tab. 50). 43 % der Studenten mit einem Zensuredurchschnitt in den Hauptprüfungen von 1,0, aber nur 2 % der Studenten mit einem Zensuredurchschnitt schlechter als 2,9 meinen, daß die Arbeitsstelle entsprechend der Leistungskriterien vergeben worden war. Die Leistungsschwachen können das wohl auch kaum von sich sagen... Bedenklich ist m. E., daß von den Leistungsstarken 41 % nicht ganz dieser Meinung sind (Pos. 3 bis 6), gar 19 % überhaupt nicht (Pos. 6). Diese Tendenz wird ebenso bei der fachlichen und politischen Aktivität deutlich (s. Tab. 52):

- Mehr engagierte als gering engagierte Studenten erklären, daß Leistungskriterien bei der Vergabe ihrer Arbeitsstelle eine Rolle spielten.

- Es gibt einen Teil sehr engagierter Studenten, der das nicht sagen kann.

Wir erkennen keinen großen Unterschied im Urteil zwischen leitenden und zunächst nicht als Leiter eingesetzten Absolventen (Tab. 53). Das heißt, Leiter wie nichtleitende Absolventen erhielten ihre Arbeitsstelle ohne Berücksichtigung ihrer Leistung. Ohne Berücksichtigung ihrer Studienleistungen erhielten 36 % der Leiter eines Arbeitskollektivs und 31 % der Leiter mit weiteren unterstellten Leitern ihre Funktion. Diese Aussage stützt die These im 2. Abschnitt, daß viele mitunter ungeeignete junge Leute als Leiter eingesetzt werden, weil eine Stelle vakant ist und Kader fehlen.

Betrachten wir die Meinung der Jung-Absolventen insgesamt (s. Tab. 53, 54): Nur 12 % (Pos. 1) sind sehr stark und 27 % (Pos. 1+2) der Meinung, daß bei der Arbeitsstellenvergabe die Studienleistung Berücksichtigung fand. Mediziner vertreten diese Ansicht etwas stärker, am wenigsten (!) die Lehrer (s. Tab. 54). Das wird ebenfalls deutlich bei den Sektionen: Weit hinten bei der negativen Bewertung stehen die Lehrerstudenten aus Dresden, Potsdam und Jena. Die positivsten Bewertungen gibt es von Absolventen naturwissenschaftlicher Sektionen der KMU (allerdings kleine Populationen!). Hervorgehoben werden muß der geschlechtsspezifische Unterschied: Frauen meinen weniger als Männer, einen Arbeitsplatz aufgrund ihrer Leistung erhalten zu haben. Die Alltagserfahrung besagt auch, daß bei Studentinnen soziale Aspekte dominieren. Mitunter nehmen vor allem verheiratete junge Frauen eher einen "schlechteren" Arbeitsplatz zu Gunsten der eigenen Familie (z. B. Arbeitsort des Mannes, Wohnung, Kindereinrichtung) in Kauf als junge Männer.

3) Langfristige Berufsorientierung

Wie das langfristige fachliche Engagement, so wirkt ebenso die langfristige berufliche Einstellung und Orientierung auf eine zielgerichtete Mitwirkung bei der Absolventenlenkung und damit auf die Zufriedenheit der jungen Leute mit der Arbeitsstelle.

Wir messen das mittels mehrerer Indikatoren:

- a) Junge Leute mit sicherer Vorstellung, den Anforderungen im Studium und im Beruf gerecht zu werden, sind mit der Absolventenlenkung zufriedener (s. Tab. 44).
- b) Das gilt für langfristig berufsverbundene wie auch leistungsbereite Studenten (s. Tab. 45, 46, 48).

Studenten, die sich selbst eine Arbeitsstelle gesucht haben, meinen mehr als andere, daß die Arbeitsstelle sehr ihren Interessen entspricht (s. Tab. 31). Da auch unter den vermittelten Studenten vermutlich Studenten sind, die sich selbst die Arbeitsstelle gesucht haben und sich über die Ministerien anfordern ließen, fällt der Unterschied nicht sehr groß aus. Einige zum Studium delegierte junge Leute sind wenig(er) an dem künftigen Arbeitsplatz im Delegierungsbetrieb interessiert (s. Tab. 31). Entweder liegt eine Einstellungsänderung vor oder die Studenten hatten die Delegierung seinerzeit als Mittel zum Zweck benutzt.

4) Lehrende

Entscheidenden Einfluß auf die Lenkung haben die Lehrenden, und zwar nicht nur unmittelbar auf den Akt der Lenkung, sondern vor allem durch langfristiges Wirken. Deutlich erkennbar ist der Zusammenhang: Studenten, die mit Lehrkräften gemeinsam forschten, die die Atmosphäre zwischen Lehrenden und Studenten als vertrauensvoll und schöpferisch bezeichnen, sind mit dem beruflichen Einsatz zufriedener. Sie meinen auch stärker als andere, daß Leistungskriterien bei der Arbeitsstellenvergabe berücksichtigt worden sind (s. Tab. 49, 51).

6. Tätigkeitsziele

In ihren beruflichen Zielen orientieren sich Hochschulabsolventen vor allem auf soziale und fachliche Aspekte der Tätigkeit. Bei Absolventenpopulationen unterschiedlichen Jahrgangs (SIS, SIL), unterschiedlicher Leistungsbereitschaft dominiert der Drang nach Selbständigkeit (Pos. 1+2: SIS 7 = 88 %; SIL D = 89 %).

Die Absolventen wollen selbständig Aufgaben erfüllen und Entscheidungsmöglichkeiten haben. Sie wollen Mängel im Betrieb offen ansprechen (Pos. 1+2: SIS 7 = 76 %; SIL D = 90 %) und im Betrieb etwas verändern können. Allerdings reicht bei vielen dieses Engagement nicht so weit, daß sie selbst Verantwortung (Pos. 1+2: SIL D = 67 %) oder gar Leitungsfunktionen (Pos. 1+2: SIL D = 37 %) übernehmen wollen. In dieser Hinsicht gibt es aber zwischen den Teilpopulationen (Studienrichtung, Einsatzbereich, Geschlecht), wie dargestellt, große Differenzierungen.

Die soziale Komponente ist bei den Tätigkeitszielen auf unterschiedlicher Ebene vertreten:

- a) Es dominiert das Ziel, anderen Menschen zu nützen und zu helfen (Pos. 1+2: SIS 7 = 79 %; SIL D = 89 %).
- b) Für die meisten Absolventen ist die soziale Anerkennung der Leistungen im Arbeitskollektiv sehr wichtig (Pos. 1+2: SIS 7 = 89 %; SIL D = 88 %). Sie wollen sich im Arbeitskollektiv wohlfühlen (Pos. 1+2: SIL D = 97 %).

Stark an Bedeutung gewonnen hat auch bei engagierten Absolventen, z. B. auch bei künftigen Spitzenleitern, die eigene Familie. 83 % (Pos. 1+2) der SIL-Population möchten, daß durch die berufliche Tätigkeit das Familienleben nicht belastet wird (Pos. 1+2: SIS 7 = 57 %).

Hinsichtlich der Leistungsbereitschaft unterscheiden sich die Absolventen sehr: Die meisten wollen ihr Leistungsvermögen voll ausschöpfen (Pos. 1+2: SIL D = 86 %). Überdurchschnittliches leisten will seit Anfang und Ende der 80er Jahre nur ein kleiner Teil (Pos. 1+2: SIS 7 = 40 %; SIL D = 40 %).

Die berufliche Perspektive erachten viele Absolventen als wichtiges Ziel (Pos. 1+2: SIL D = 77 %). Dabei erhält die Weiterbildung (Pos. 1+2: SIL D = 77 %) eine große Bedeutung bei diesen Absolventen, die gerade das Studium abgeschlossen haben.

In allen Untersuchungen der ZIJ-Studentenforschung bewerten Absolventen und Studenten die Orientierung auf das Einkommen gering. Sie wissen, daß Hochschulkader im Vergleich zu gleichaltrigen Facharbeitern relativ niedrige Einkommen erhalten. Neuere

Studien (SIL D / NWK) lassen jedoch erkennen, daß sich leistungsstarke und leitende Absolventen nicht mehr damit abfinden wollen und eine Anerkennung von Leistung, Verantwortung, hoher Qualifikation oder/und Leitungstätigkeit durch ein adäquates Gehalt fordern. Dazu gehören auch die für eine höhere Leitungstätigkeit im Studium und als Absolvent ausgebildeten Nachwuchskader.¹

7. Anfangsgehalt

Das Anfangsgehalt der Absolventen insgesamt beträgt im Durchschnitt 848 Mark (s. Tab. 55). Etwa ein Drittel des 82er Matrikels erhält weniger als 800 Mark. 14 % haben ein Anfangsgehalt von mehr als 1000 Mark. Bei diesem niedrigen Einkommen nach vier bzw. fünf Jahren angestregten Studierens fühlen sich 55 % der Mittzwanziger im Vergleich zu ihren Altersgefährten, die nicht studierten, ungerecht entlohnt (Fb 4333 / Pos. 5+6). Bei den Absolventengruppen können wir mitunter große Gehaltsdifferenzierungen feststellen:

1) Frauen erhalten ein geringeres Anfangsgehalt (m = 871 M; w = 828 M). Besonders auffällig ist der Unterschied im Einkommen bei männlichen und weiblichen Ärzten (Medizin: m = 809 M; w = 693 M). Lediglich bei den Absolventen agrarwissenschaftlicher Studienrichtungen werden Frauen bezüglich des Anfangsgehalts etwas höher eingestuft als ihre männlichen Kommilitonen (Lawi: m = 834 M; w = 855 M).

Frauen, die also insgesamt im Durchschnitt ein niedrigeres Anfangsgehalt als die Männer erhalten, empfinden diese Entlohnung im Vergleich zum Einkommen ihrer nichtstudierenden Altersgefährten weniger als ungerecht im Vergleich zu den männlichen Absolventen (Fb 4333 / Pos. 5+6: m = 61 %; w = 48 %).

¹ SCHMIDT, H.: Die künftigen Leiter der höheren Ebene (Spitzenleiter), Auswahl, Ausbildung, Einsatz. ZIJ-Forschungsbericht. Leipzig, 1987,

2) Zwischen den Studienrichtungen gibt es Unterschiede. Bei den Medizinern ist das Anfangsgehalt am niedrigsten, das sich aber in den folgenden Jahren sehr rasch entwickeln und die Einkommen anderer Absolventen weit übersteigen wird. Mediziner empfinden sich hinsichtlich der Entlohnung im Vergleich zu nichtstudierenden Jugendlichen besonders stark benachteiligt (Fb 4333 / Pos. 5+6: 75 %). "Spitzenanfangsgehälter" erhalten Absolventen der Wirtschafts- und der Technikwissenschaften. Das liegt an den unterschiedlichen Rahmenkollektivverträgen (Tarife!) der einzelnen Bereiche unserer Gesellschaft: Durchschnittlich sehr hohe Anfangsgehälter erhalten Mitarbeiter der Staatsorgane (1007 M), in kulturell-künstlerischen Einrichtungen (1000 M), im Binnen- bzw. im Außenhandel (950 M) sowie im Verkehrs-, Post- und Fernmeldewesen (947 M). Absolventen in der Industrie liegen im Durchschnitt bei 903 M Anfangsgehalt und in der Wissenschaft Beschäftigte (unbefristete Assistenten, wissenschaftliche Mitarbeiter) bei 964 M.

3) Bedenklich stimmt der relativ geringe Unterschied zwischen den Anfangsgehältern von leitenden und nichtleitenden Absolventen (s. Tab. 56) sowie die geringe Berücksichtigung der Studienleistungen (bei Hauptprüfungen). Wir müssen konstatieren, daß das Anfangsgehalt bei sehr guten Studenten im Durchschnitt um 70 Mark niedriger liegt als bei den leistungsschwachen Studenten (s. Tab. 56). 50 % der sehr guten Studenten verdienen zu Beginn der Berufstätigkeit weniger als 800 Mark. Bei den leistungsschwachen Studenten beträgt dieser Anteil nur 28 %. Verständlich ist deshalb nicht, daß die Leistungsstarken ihre Entlohnung im Vergleich zu den geringer qualifizierten Altersgefährten als wenig ungerecht empfinden. Vielleicht liegt es daran, daß ein großer Teil dieser ehemaligen leistungsstarken Studenten als Absolvent vorwiegend im Bereich Wissenschaft tätig wird. Die Ungerechtigkeiten der betrieblichen Entlohnung sind zum Teil unbekannt oder werden wissentlich in Kauf genommen, weil andere mit dem Arbeitsinhalt verbundene Werte Vorrang haben.

Unverständlich ist jedoch, weshalb akademische Berufe derartige Einkommensunterschiede zu Beginn der Tätigkeit (!) zulassen.

Es muß auch versucht werden, daß leistungsstarke ehemalige Studenten entsprechend ihrer Voraussetzungen als Absolvent entlohnt werden. Das setzt entsprechende Anforderungen an den Einsatz voraus. Attraktiv bezahlte Arbeitsstellen sollten verstärkt nach Leistungsergebnissen vergeben werden. Andernfalls wird das Leistungsprinzip bei jungen Hochschulkadern außer Kraft gesetzt.

Tabelle 1

Einsatz der Absolventen mit und ohne Leitungsfunktion in ausgewählten Bereichen der Gesellschaft

SIL D in % Fb 4206

Tätigkeitsbereich

- 1 Industrie
- 2 Land- und Forstwirtschaft
- 3 Verkehrs-, Post- und Fernmeldewesen
- 4 Bauwirtschaft
- 5 kommunale und zentrale Staatsorgane
- 6 Binnen- und Außenhandel, Dienstleistungen
- 7 Fachschule, Hochschule oder Universität, wissenschaftliche Einrichtungen
- 8 Volksbildung
- 9 Gesundheitswesen
- 10 Bereiche Kunst, Sport, Parteien, gesellschaftliche Organisationen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N
Absolventen	24	13	5	2	5	4	14	16	14	3	2 194
m	30	12	3	2	3	3	19	9	10	4	1 030
w	18	14	2	1	7	3	9	22	19	5	1 122
Technik	55	1	15	4	1	1	18	0	0	5	620
Medizin	1	1	1	0	0	1	3	0	92	1	330
Lehrer	2	1	0	0	0	1	7	89	0	0	371
Wiwi	27	11	3	2	26	16	10	0	0	5	311
Lawi	0	82	0	0	2	0	15	0	0	1	303
Leiter											
eines Arbeits-											
kollektivs	15	46	9	3	4	4	4	6	5	4	235
mit weiteren un-											
terstellten											
Leitern	13	50	12	3	4	4	5	6	0	3	110
nicht als Leiter											
eingesetzt	30	5	5	2	6	4	19	15	11	3	1 074

Tabelle 2.

Leitertätigkeit in den ersten drei Jahren Berufstätigkeit

SIL / SIS / NWK (in %)

Leiter in der Wirtschaft

	kein Leiter	Leiter	davon:			n
			1	2	3	
1986/87 SIL D - Abgang von der Hochschule	77 ⁺	23	15	-	8	1.240
1987/88 SIL D / verbal Absolventen nach <u>einem</u> Jahr Berufstätigkeit	69	31	14	11	6	561
1986/87 NWK-Absolventen nach <u>drei</u> Jahren Berufstätigkeit	-	100	15	35	50(!)	59
1976 SIS 5 - Absolventen nach <u>zwei</u> Jahren Berufstätigkeit	65	35	-	-	-	205

1 unmittelbarer Leiter eines Kollektivs

2 Mitarbeiter einer Leitung ohne Weisungsrecht (bei NWK-Leiterassistenten)

3 Leiter mit unterstellten Leitern

+ Hierzu gehören auch Studienabgänger, die nicht wußten, ob sie Leiter werden.

Tabelle 3.

Leitertätigkeit von Absolventen in der Wirtschaft

SIL D - verbal (1 Jahr Berufstätigkeit) in %

	kein Leiter	Leiter	davon:		3	N-KA
			1	2		
Absolventen	69	31	14	11	6	531
m	66	34	15	10	9	289
w	70	30	14	13	3(!)	242

- 1 unmittelbarer Leiter eines Arbeitskollektivs
 2 Mitarbeiter einer Leitung (ohne Weisungsrecht)
 3 Leiter mit unterstellten Leitern

Tabelle 4.

Absolventenerwartung zur Leitungstätigkeit in der Wirtschaft

SIL D - verbal in %

Absolventen üben nach einem Berufsjahr keine Leitungsfunktion aus.

	<u>Leitungsfunktion ist vorgesehen</u>		
	in den nächsten 2 Jahren	in den nächsten 2 Jahren nicht	in den nächsten 3-5 Jahren nicht
Absolventen	19	33	48
m	18	37	45
w	21	27	52

Tabelle 5.

Absolventeneinsatz und Studienleistung

SIL D in %

	<u>Noten in Hauptprüfungen</u>					n
	1,0	bis 1,6	bis 2,2	bis 2,9	über 2,9	
Einsatz in						
Industrie / F. u. E.	2	7	31	47	13	197
gesamt	2	7	33	43	15	520

Wissenschaft/Forschungsinst.	30	44	22	4	0	116
befr. Assistent	12	34	42	10	2	119
gesamt	19	36	33	9	3	276

gesamt	5	14	39	30	12	2177

m	7	17	38	29	9	1033
w	3	12	38	31	16	1113

Tabelle 6.

Selbstbewertung der Studienleistung

SIL D in %

Zu welchem Drittel Ihrer Seminargruppe gehörten Sie im letzten Studienjahr hinsichtlich der Studienleistung?

	1. Drittel		2. Drittel		3. Drittel	n
	1.Hälfte	2.Hälfte	1.Hälfte	2.Hälfte		
<u>Mit Beginn der Berufstätigkeit</u>						
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	15	20	37	16	12	92
Leiter eines Arbeitskollektivs	10	25	36	17	12	187
<u>kein</u> Leiter	23 !	26	27	14	10	662

Tabelle 7.

Zensurendurchschnitt in den Hauptprüfungen

SIL D / Wiwi, Lawi, Technik in %

	Zensurendurchschnitt in den Hauptprüfungen (ohne MLG ⁺)				
	1,0	1,1 bis 1,6	1,7 bis 2,2	2,3 bis 2,9	3,0 und darüber
<hr/>					
<u>Mit Beginn der Berufstätigkeit</u>					
Leiter mit unter- stellten Leitern	4	5	43	37	11
Leiter eines Arbeitskollektivs	4	8	36	36	16
<u>kein</u> Leiter	6	15 !	39	29	11

+ MLG = marxistisch-leninistisches Grundlagenstudium

Tabelle 8.

Diplomprädikat und Tätigkeit bzw. Tätigkeitsziel "Leiten"SIL D⁺

in %

<u>Diplomprädikat</u>					
	ausge- zeichnet	sehr gut		gut	n
	1	2	(1+2)		
<hr/>					
bereit zum Leiten ⁺⁺					
Pos. 1	0	15	(15)	50	80
2	3	18	(21)	40	210
⋮					
5	0	24	(24)	46	45
6	0	18	(18)	48	44
<hr/>					
nach dem Studium erfolgt Einsatz als					
<u>Leiter mit weiteren</u>					
unterstellten Leitern	1	9	(10)	36	91
<u>Leiter eines</u>					
Arbeitskollektivs	1	8	(9)	43	183
kein Leiter	3	20	(23) !	38	656

+ 28 % der befragten Studenten kannten zum Untersuchungszeitpunkt ihr Diplomprädikat noch nicht.

++ Antwortmodell:

Wie stark haben Sie sich für Ihre berufliche Tätigkeit vorgenommen, eine Leitungstätigkeit zu übernehmen?
Das habe ich mir

1 sehr stark vorgenommen ... 6 überhaupt nicht vorgenommen

Tabelle 9.

Leistungsbereitschaft von Jung-Absolventen im Studium und
im Beruf

SIL B / D Wiwi, Lawi, Technik in %

im Studium (SIL B) und im Beruf (SIL D) <u>Überdurchschnittliches leisten⁺</u>								
	A	B	C	D	E	F	G	n
<u>Jung-Absolvent(SIL D)</u>								
nicht als Leiter tätig	15	8	15	16	5	28	13	551
als Leiter eines Arbeitskollektivs tätig	10	7	14	21	3	35	10	150
als Leiter mit weiteren Leitern tätig	9	5	19	14	1	42	10	78
<u>Umkehrung:</u>	<u>Jung-Absolvent (SIL D)⁺⁺</u>							
	nicht als Leiter tätig		als Leiter eines Arbeits- kollekt. tätig			als Leiter mit weiteren Lei- tern tätig		
<u>im Studium (SIL B) und im Beruf (SIL D) Überdurchschnittli- ches leisten⁺</u>								
A	64			11			5	
B	61			15			5	
C	52			14			10	
D	52			18			6	
E	52			9			2	
F	51			18			11	
G	58			12			6	

+ siehe Seite 41

++ siehe Seite 41

Anmerkungen zur Tab. 9 von Seite 40

+ Entwicklungstyp: Leistungsbereitschaft

Indikator: Wie stark haben Sie sich für das Studium (für den Beruf) vorgenommen, in fachlicher Hinsicht Überdurchschnittliches zu leisten?

Das habe ich mir

1 sehr stark vorgenommen ... 6 überhaupt nicht vorgenommen

Bildungsvorschrift: Es werden zusammengefaßt

<u>SIL B</u>		<u>SIL D</u>	
A =	Pos. 1 o. 2	1	o. 2
B =	1 o. 2	3	bis 6
C =	3	1	o. 2
D =	3	3	
E =	3	4	bis 6
F =	4 bis 6	1	bis 3
G =	4 bis 6	4	bis 6

(o. = oder)

Quelle: Studenten-Intervallstudie Leistung. Typen + Zusammenfassungen. ZIJ-Publikation. Leipzig, 1988, S. 7 f.

++ Die restlichen Prozente sind Jung-Absolventen, die über ihren Einsatz als Leiter noch nicht Bescheid wußten.

Tabelle 10.

Einstellung der Leiter zum Leiten

SIL D in %

Wie stark haben Sie sich für Ihre berufliche Tätigkeit vorgenommen,
eine Leitungstätigkeit zu übernehmen?

Das habe ich mir

1 sehr stark vorgenommen ... 6 überhaupt nicht vorgenommen

	1	(1+2)	(5+6)	6	\bar{x}	n
Leiter mit unterstellten Leitern	36	(83)	(2)	0	1,9	92
männlich	31	(82)	(4)	0	2,0	52
weiblich	45	(81)	(0)	0	1,8	38

unmittelbarer Leiter eines Arbeitskollektivs	29	(74)	(1)	0	2,0	189
männlich	28	(77)	(0)	0	2,0	107
weiblich	31	(71)	(1)	0	2,0	78

kein Leiter	6	(29)	(20)	10	3,3	660
männlich	6	(28)	(19)	10	3,3	378
weiblich	6	(29)	(21)	11	3,4	272

Tabelle 11.

Absolventen in der Industrie

SIL D in % Fb 4207

	1	2	3
Absolventen in der Industrie	12	6	37
männlich	6	7	41
weiblich	22	5	34
Technik	7	5	39
Wiwi	41	14	6
Naturwissenschaft	0	6	79

-
- 1 Planung und Leitung
 - 2 Information, Dokumentation, EDV
 - 3 Forschung und Entwicklung
 - 4 anderer Bereich der Produktionsvorbereitung
 - 5 Produktion
 - 6 Beschaffung, Absatz, Lagerwirtschaft
 - 7 Berufsausbildung, Erwachsenenqualifizierung
 - 8 Instandhaltung, Reparatur, Ratiomittelbau
 - 9 anderer Bereich

4	5	6	7	8	9	n
11	5	6	1	13	9	520
12	5	3	1	17	8	301
9	5	9	0	5	10	204
15	6	1	0	19	8	338
4	0	27	0	1	7	85
3	7	1	0	0	3	68

Tabelle 12.

Absolventen in der Wissenschaft

SIL D in %

	Forschungs- student	befristeter Assistent	wiss. Mitarbeiter	sonstige ⁺	n	davon w in %
Absolventen in der Wissenschaft	42	43	9	6	276	32
männlich	42	46	8	4	185	
weiblich	42	40	11	7	89	
Technik	40	40	11	9	102	13
Medizin	12	75	0	13	8	0
Lehrer	70	17	0	13	23	43
Wiwi	43	41	16	0	32	63
Lawi	53	29	8	10	38	45
Naturwiss.	29	55	11	5	38	32

+ Aspirant, unbefristeter Assistent, Lehrer im Hochschuldienst

Tabelle 13.

Wissenschaftlicher Nachwuchs bzw. Forscher in der Industrie und ihre wissenschaftliche
Betätigung im Studium

SIL D / C in %

	<u>Industrie</u>		<u>Wissenschaft</u>			
	gesamt	davon n = 192 Bereich Forschung u. Entwickl.	gesamt	davon Forschungs- student	befristeter Assistent	
	% (absolut)	%	% (absolut)	%	%	
<u>Zeit im Durchschnitt pro</u> <u>Woche für wissenschaftl.-</u> <u>produktive Tätigkeit(SIL C)</u>						
keine Zeit	31 (162)	33	17 (46)	33	56	
1 bis 2 Stunden	23 (122)	35	22 (60)	49	38	
bis 5 Stunden	12 (65)	46	20 (54)	44	49	
bis 10 Stunden	4 (20)	50	8 (23)	48	39	
mehr als 10 Stunden	2 (11)	28	5 (14)	36	57	
<u>Beschäftigen mit wissen-</u> <u>schaftl. Problemen außer-</u> <u>halb organis. Formen</u> <u>Entwicklungstyp (4921):</u>						
3041 + 4041						
MW 1 + 1	2 (11)	82	9 (26)	46	46	
2 + 2	24 (126)	40	26 (71)	35	55	
1 0.2 + 1 0.2	10 (51)	33	16 (43)	54	37	
3 0.4 + 3 0.4	16 (81)	36	6 (18)	27	56	
3 0.4 + 1 0.2	13 (66)	32	12 (33)	45	42	

Tabelle 14.

Absolventenlenkung

SIL D Fb 4177 in %

Arbeitsstelle erhalten

1 durch die Absolventenvermittlung

2 durch eigene Bemühungen außerhalb der Absolventenvermittlung

3 durch den Betrieb, der zum Studium delegiert hatte

(Rest = zum Zeitpunkt der Befragung bestand noch keine
Klarheit über die zukünftige Arbeitsstelle)

	1	2	3	n
gesamt	52	32	14	2.213
m	44	35	18	1.038
w	58	29	11	1.136

Technik	35	38	26	630
Medizin	74	24	1	342
Lehrer	85	12	1	368
Wiwi	46	31	22	309
Lawi	25	56	15	309

<u>kein</u> Leiter	53	32	14	1.075
Leiter eines Arbeitskollektivs	34	42	24	238
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	26	47	25	108

Notendurchschnitt bei den Hauptprüfungen				
1,0	56	28	9	97
bis 1,6	55	33	10	306
bis 2,2	52	32	15	832
bis 2,9	51	31	16	635
über 2,9	48	34	17	262

Tabelle 15.

Erste eigene Aktivität um eine Arbeitsstelle

SIL D Fb 4911 in %

		<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>					n
		0	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	länger als 18	
gesamt		26	8	23	18	25	2.122
m		22	8	22	19	29	995
w		29	9	23	17	32	1.094
-----		-----					-----
Technik		16	7	26	22	29	604
Medizin		20	6	21	20	33	306
Lehrer		50	17	19	7	7	364
Wiwi		33	6	16	19	26	304
Lawi		15	9	29	22	25	291
-----		-----					-----
Technik	m	16	7	25	21	31	458
	w	17	5	34	24	20	132
Medizin	m	13	4	18	24	41	95
	w	22	7	22	19	30	208
Wiwi	m	42	4	13	11	30	70
	w	30	6	18	21	25	234
Lawi	m	19	8	24	22	27	134
	w	13	9	33	22	23	148
-----		-----					-----
KMU / Chemie		19	0	0	31	50	16
FSU / Physik		8	8	17	17	50	12
TH Merseburg		20	3	10	22	45	60
TH Leipzig/Autom.		16	0	24	12	48	25
⋮							
PH Potsdam		49	24	14	2	11	150
TU K-M-St./Polyt.		34	10	33	17	6	48
PH Dresden		68	8	15	8	1	85
KMU/Physik-Lehr.		48	14	24	14	0	21
FSU/Sprachlehr.		47	24	24	5	0	21

Tabelle 16.

Erste eigene Aktivität um eine Arbeitsstelle

SIL A - D Fb 4911 in %

	<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>					n
	0	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	länger als 18	
bereit zum Leiten <u>SIL A/C/D</u>						
konst. positiv	26	6	17	17	34	155
konst. negativ	38	13	19	11	19(!)	79

<u>politische Aktivität</u>						
Häufigkeit im Studium (SIL B, C, D)						
ständig an mehr als 5 Tagen im Monat	42	5	16	9	28	108
ständig an we- niger als 2 Ta- gen im Monat	23	7	25	24	21	351

<u>kein</u> Leiter	27	8	21	19	25	1.043
Leiter eines Kollektivs	16	8	25	19	32	221
Leiter mit wei- teren unterstell- ten Leitern	16	12	24	18	30	105

Tabelle 17.

Erste eigene Aktivität um eine Arbeitsstelle

SIL Fb 4911 in %

		<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>					
		0	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	länger als 18	n
<hr/>							
<u>Notendurchschnitt in Hauptprüfungen</u>							
bis 1,0	27	7	15	23	28	97	
bis 1,6	26	8	23	17	26	288	
bis 2,2	25	8	24	19	24	806	
bis 2,9	27	10	22	16	25	598	
über 2,9	29	7	23	18	23	252	
<hr/>							
<u>Zeit im Durchschn. pro Studienwoche im 3. Stdj. für wiss.-prod. Tätig- keit (SIL C)</u>							
Stunden: keine	28	8	23	19	22	450	
1 bis 2	30	7	21	18	24	482	
bis 5	22	9	22	16	31	315	
bis 10	29	9	24	15	23	130	
über 10	23	10	25	15	27	79	
<hr/>							
<u>gemeinsame For- schung mit Leh- renden</u>							
mehrfjährig(Typ A)	27	8	21	16	28	180	
keine (Typ G)	30	7	22	20	23	460	

Tabelle 18.

Auswahlmöglichkeiten

SIL D Fb 4178 / 4193 in %

		Auswahl der Arbeitsstelle aus mehreren Möglichkeiten	gezieltes Stellen- angebot wurde gemacht
gesamt		51	64
m		60	65
w		43	63

Technik		65	68
Medizin		41	73
Lehrer		24	48
Wiwi		43	66
Lawi		66	58

Technik	m	67	67
	w	59	70
Medizin	m	51	69
	w	37	75
Lawi	m	73	59
	w	59	58

KMU / Physik-Dipl.		87	KMU/Physik 100
KMU / Chemie-Dipl.		81	KMU/MLG 88
TH Leipzig/Automat.		80	FSU/Physik 83
HUB / Physik-Dipl.		78	FSU/Medizin 80
⋮			
HfÖ / Außenwirtsch.		21	HUB/Physik 50
PH Potsdam		20	HS Musik Weimar 48
PH Dresden		20	PH Potsdam 42
TU K-M-St./Polytechn.		19	TU K-M-St./Polyt. 40

SED-Mitglied		54	70
Mitglied einer and. Partei		68	51
Parteilose			
- will SED-Mitglied werden		55	61
- will vielleicht SED-Mitglied werden		51	61
- will kein SED-Mitglied werden		43	66

Tabelle 19.

Auswahlmöglichkeiten

SIL C / D in %

	Auswahl der Arbeitsstelle aus mehreren Möglichkeiten	gezieltes Stellenangebot wurde gemacht	n
<u>Notendurchschnitt in Hauptprüfungen</u>			
1,0	60	76	103
bis 1,6	55	68	312
bis 2,2	51	64	843
bis 2,9	51	61	651
über 2,9	43	60	268

kein Leiter	53	66	1.090
Leiter eines Arbeitskollektivs	60	63	240
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	58	61	110

<u>gemeinsame Forschung mit Lehrenden</u>			
mehrjährige Arbeit mit Lehrenden (Typ A)	62	69	189
keine gemeinsame Arbeit (Typ G)	46	62	486

<u>Zeit im Durchschnitt pro Studienwoche im 3. Stdj. für wissenschaftlich-pro- duktive Tätigkeit (SIL C)</u>			
Stunden: keine	52	64	784
1 bis 2	50	62	806
bis 5	52	65	529
bis 10	56	58	218
über 10	55	57	132

Tabelle 20.

Beginn der Vermittlung

SIL D Fb 4910 in %

	<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>					n
	0	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	19 bis 24	
gesamt	6	13	47	24	10	2.161
m	8	14	48	21	9	1.013
w	4	11	46	28	11	1.111

Technik	6	12	66	13	3	612
Medizin	2	12	52	17	17	322
Lehrer	2	11	49	28	10	370
Wiwi	5	9	24	40	22	304
Lawi	14	27	46	7	6	299

<u>Einrichtungen ohne Rangfolge:</u>						
TU K-M-St./Polytechnik	2	13	54	31	0	52
KMU/Physik	15	0	15	70	0	13
PH Dresden	0	6	41	41	12	83
HUB/Medizin	2	7	46	19	26	90
MLU/Wiwi	7	13	34	42	4	123
KMU/Lawi	3	35	57	2	3	99
HfV/Elektro	3	3	87	7	0	29
FSU/Medizin	2	20	50	13	15	46
HfÖ/Außenwirtsch.	3	6	6	25	60	67

SED-Mitglied	7	11	44	25	13	680
Mitglied in and. Part.	16	14	49	7	14	56
Parteilose						
- wird best. SED-Mitglied	5	15	47	25	8	155
- wird vielleicht SED-Mitglied	6	13	46	27	8	456
- wird kaum SED-Mitg.	5	13	48	26	8	441
- wird kein SED-Mitg.	3	14	54	20	9	341

kein Leiter	5	10	47	26	12	1.055
Leiter eines Arbeitskollektivs	8	21	43	18	10	228
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	8	19	54	14	5	107

Tabelle 21.

Beginn der Vermittlung

SIL D / C Fb 4910 in %

		<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>					
		0	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	19 bis 24	n
<hr/>							
<u>Notendurchschnitt in Hauptprüfungen</u>							
bis 1,0		10	8	40	26	16	86
bis 1,6		6	11	47	26	10	287
bis 2,2		7	11	50	22	10	817
bis 2,9		5	15	46	25	9	616
über 2,9		5	12	42	31	10	251
<hr/>							
<u>Zeit im Durchschn. pro Studienwoche im 3. Stdj. für wiss.- prod. Tätigkeit (SIL C)</u>							
Stunden: keine		4	10	51	27	8	454
1 bis 2		5	11	47	26	11	491
bis 5		7	12	47	22	12	323
bis 10		9	16	46	16	13	134
über 10		5	14	52	20	9	76
<hr/>							
<u>gemeinsame Forschung mit Lehrenden</u>							
mehrjährrige Arbeit mit Lehrenden (Typ A)	7	8	46	27	12		183
keine gemeinsame Arbeit (Typ G)	5	10	51	22	12		466
<hr/>							
<u>Lehrkräfte erkannten meine Stärken (Fb 4266)</u>							
1+2 vollkommen		8	11	43	26	12	426
6 überhaupt nicht		5	16	49	19	11	517

Tabelle 22.

Kontakt mit Verantwortlichen des Einsatzbetriebes

SIL D Fb 4912 in %

	<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>					n
	0	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	mehr als 18	
gesamt	10	24	30	17	9	2.136
m	9	18	32	18	11	1.002
w	11	28	29	17	7	1.098

Technik	7	14	40	18	13	608
Medizin	13	27	24	11	9	306
Lehrer	15	56	24	2	1	367
Wiwi	9	12	23	15	13	304
Lawi	10	19	36	11	10	298

TU K-M-St./Fertig.	2	14	44	12	28	49
TU Dresden/Maschin.	2	17	54	14	13	58
TU Dresden/Technol.	2	15	49	13	21	53
FSU/Phy-Ma.-Lehrer	3	53	36	3	5	39
KMU/Recht	3	10	24	46	17	58
HUB/Tierprod.	4	16	48	12	20	25
HfV/Maschin.	4	7	33	30	26	54
⋮						
FSU/Physik	17	8	17	25	33	12
HUB/Medizin	18	20	33	10	19	83
HUB/Physik	20	0	50	10	20	10
TU K-M-St./Polytechn.	22	37	35	6	0	49
PH Dresden	29	47	22	2	0	83

kein Leiter	10	21	31	20	18	1.049
Leiter eines Kollektivs	5	18	35	17	25	227
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	8	23	28	15	26	106

Tabelle 23.

Kontakt mit Verantwortlichen des Einsatzbetriebes

SIL A - D Fb 4912 in %

<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>						
	0	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	mehr als 18	n
<u>Notendurchschnitt in Hauptprüfungen</u>						
bis 1,0	15	14	22	22	27	95
bis 1,6	13	22	29	17	19	293
bis 2,2	10	22	32	18	18	810
bis 2,9	7	29	32	15	17	603
über 2,9	11	24	30	17	18	254

<u>Zeit im Durchschn. pro Studienwoche im 3. Stdj. für wiss.- prod. Tätigkeit (SIL C)</u>						
Stunden: keine	7	22	36	20	15	457
1 bis 2	11	24	31	16	18	485
bis 5	9	20	26	18	27	316
bis 10	10	24	27	16	23	131
über 10	9	24	34	8	25	78

<u>politische Aktivität/ Häufigkeit im Studium (SIL B, C, D)</u>						
ständig an mehr als 5 Tagen im Monat	8	19	25	21	27	109
ständig weniger als an 2 Tagen im Monat	10	20	35	21	14	355

<u>gemeinsame Forschung mit Lehrenden</u>						
mehrjährig (Typ A)	13	15	28	17	27	182
keine (Typ G)	8	23	33	19	17	462

Tabelle 24.

Kontakt mit Verantwortlichen des Einsatzbetriebes

SIL A - D Fb 4912 in %

	<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>					
	0	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	mehr als 18	n
<hr/>						
<u>bereit zum Leiten</u> <u>(SIL A, C, D)</u>						
konstant positiv	8	16	30	18	28	157
konstant negativ	6	42	33	10	9	79
<hr/>						
<u>Verbundenheit mit</u> <u>dem Beruf</u>						
<hr/>						
Entwicklungstyp(4299)						
konstant stark (A)	19	20	27	9	25	122
konstant gering(G)	7	18	35	21	19	141

Tabelle 25.

Abschluß des Arbeitsvertrages

SIL Fb 4913 in %

	<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>				n
	0	1 bis 6	7 bis 12	mehr als 12	
gesamt	9	43	37	11	2.131
m	10	42	38	10	997
w	7	44	36	13	1.100

Technik	7	42	45	6	610
Medizin	18	55	13	14	297
Lehrer	4	54	42	0	371
Wiwi	6	22	40	32	307
Lawi	11	57	29	3	295

HfÖ/Außenwirtsch.	7	13	13	67	67
KMU/Recht	9	12	34	45	58
TH Leipzig/Automat.	4	24	32	40	25
KMU/Chemie	0	6	56	38	16
TH Merseburg	8	10	45	37	60
⋮					
HUB/Physik	20	20	50	10	10
KMU/Physik	21	21	58	0	14
WPU/Pflanzenprod.	20	33	49	0	40
HUB/Medizin	46	35	10	9	69

kein Leiter	8	39	39	14	1.051
Leiter eines Kollektivs	4	48	36	12	228
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	6	48	40	6	105

Tabelle 26.

Abschluß des Arbeitsvertrages

SIL A - D Fb 4913 in %

<u>Anzahl der Monate vor Abschluß des Studiums</u>					
	0	1 bis 6	7 bis 12	mehr als 12	n
<u>Notendurchschnitt in Hauptprüfungen</u>					
1,0	23	31	31	15	95
bis 1,6	15	45	32	8	285
bis 2,2	9	43	37	11	799
bis 2,9	6	43	39	12	614
über 2,9	3	41	41	15	255

<u>Zeit im Durchschn. pro Studienwoche im 3. Stdj. für wiss.- prod. Tätigkeit(SIL C)</u>					
Stunden: keine	4	39	43	14	457
1 bis 2	7	41	40	12	485
bis 5	11	42	34	13	314
bis 10	14	43	33	10	133
über 10	9	48	35	8	77

<u>gemeinsame Forschung mit Lehrenden</u>					
mehrfährig (Typ A)	19	34	34	13	174
keine (Typ G)	4	43	39	14	467

<u>bereit zum Leiten (SIL A/C/D)</u>					
konstant positiv	10	40	34	16	154
konstant negativ	2	50	42	6	80

<u>politische Aktivität/ Häufigkeit im Studium (SIL B, C, D)</u>					
ständig an mehr als 5 Tagen im Monat	17	28	31	24	106
ständig an weniger als 2 Tagen im Monat	4	43	42	11	357

Tabelle 27.

Informiertheit der Jung-Absolventen über ihre Berufstätigkeit

SIL B, D in %

Wie gut sind Sie über folgende Sachverhalte informiert?

1 sehr gut (SIL D) ... 6 überhaupt nicht
bzw.
umfassend (SIL B)

	1	(1+2)	(5+6)	6	\bar{x}	n
<u>SIL / gesamt:</u>						
über konkrete <u>Arbeits-</u> <u>aufgaben</u> (SIL D)	15	(48)	(16)	8	2,9	2.220
über beruflichen Ein- <u>satz</u> (SIL B)	9	(37)	(17)	5	3,1	

über berufliche <u>Anforderungen</u> (SIL B)	7	(31)	(18)	5	3,2	
(SIL D)	16	(54)	(11)	5	2,7	2.219

über mögliche beruf- liche Perspektive (SIL D)	13	(45)	(17)	8	3,0	2.219

über arbeitsrechtli- che Bestimmungen (SIL D)	10	(38)	(14)	5	3,0	2.213

Tabelle 28.

Informiertheit über die konkrete Arbeitsaufgabe

SIL D Fb 4199 in %

Wie gut sind Sie über die konkrete Arbeitsaufgabe informiert?

Darüber bin ich

1 sehr gut ... 6 überhaupt nicht informiert

		1	(1+2)	\bar{x}	n
SIL - gesamt		15	(48)	2,9	2.220
m		15	(50)	2,9	1.039
w		15	(46)	2,9	1.134

Technik		13	(46)	2,9	628
	m	13	(47)	2,8	476
	w	11	(37)	3,1	136
Medizin		11	(44)	3,1	338
	m	18	(54)	2,8	101
	w	9	(41)	3,2	228
Lehrer		21	(54)	2,7	375
	m	15	(41)	3,0	114
	w	23	(59)	2,6	257
Wiwi		13	(45)	3,0	310
	m	10	(48)	2,9	73
	w	14	(44)	3,0	237
Lawi		17	(54)	2,7	306
	m	14	(58)	2,6	140
	w	20	(48)	2,8	152

TH Leipzig/Automat.		20	(68)	2,3	25
WPU/Lawi		15	(69)	2,4	39
TH Leipzig/Technol.		13	(62)	2,4	23
HUB/Lawi		40	(60)	2,4	25
PH Potsdam		24	(64)	2,5	151
IHS Zwickau/KfZ		15	(54)	2,5	59
⋮					
KMU/Vet.-med.		15	(37)	3,4	27
HUB/Physik		9	(36)	3,4	11
WPU/Wiwi		12	(22)	3,6	41
FSU/Physik		8	(25)	3,8	12
TH K-M-St./Polytechn.		9	(17)	3,9	53

Tabelle 29.

Informiertheit über die konkrete Arbeitsaufgabe

SIL A - D Fb 4199 in %

Wie gut sind Sie über die konkrete Arbeitsaufgabe informiert?

Darüber bin ich

1 sehr gut ... 6 überhaupt nicht informiert

	1	(1+2)	\bar{x}	n
<u>Notendurchschnitt</u> <u>in Hauptprüfungen</u>				
bis 1,0	18	(57)	2,7	100
bis 1,6	20	(51)	2,7	306
bis 2,2	13	(51)	2,9	835
bis 2,9	14	(43)	2,9	631
über 2,9	12	(39)	3,2	261

Zeitaufwand pro Monat im
3. Stdj. für wissenschaftl.-
produktive Tätigkeit

Stunden: keine	13	(47)	3,1 !	470
1 bis 2	15	(46)	2,8	497
bis 5	15	(52)	2,7	327
bis 10	17	(51)	2,7	138
über 10	19	(53)	2,7	80

politische Aktivität
(Entwicklungstyp 4929)

Häufigkeit der Betätigung
im Monat

sehr häufig	17	(50)	2,8	109
gering/gar nicht	9	(41)	3,1	365

Förderung durch Lehrende
im Studium (Typ 4943)

stark	34	(61)	2,3	38
überhaupt nicht	14	(44)	3,0	313

Tabelle 30.

Informiertheit über die konkrete Arbeitsaufgabe

SIL A - D Fb 4199 in %

Wie gut sind Sie über die konkrete Arbeitsaufgabe informiert?

Darüber bin ich

1 sehr gut ... 6 überhaupt nicht informiert

	1	(1+2)	\bar{x}	n
<u>Berufsverbundenheit von Studienbeginn bis Studienende (4925)</u>				
immer stark verbunden	31	(66)	2,4	126
immer wenig verbunden	8	(29)	3,3	146

<u>Leiterbereitschaft im Verlauf des Studiums (4928)</u>				
immer stark ausgeprägt	17	(60)	2,6	163
immer schwach ausgeprägt	18	(46)	3,0	82

kein Leiter	18	(52)	2,7	1.088
Leiter eines Kollektivs	16	(54)	2,7	240
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	21	(59)	2,6	110

Tabelle 31.

Zufriedenheit mit der künftigen Arbeitsstelle

SIL D in %

Meine künftige Arbeitsstelle entspricht meinen Interessen.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1	(1+2)	\bar{x}	n
gesamt	32	(67)	2,2	4.014

Arbeitsstelle erhalten:				
durch Absolventenvermittlung	32	(65)	2,3	1.148
durch eigenes Bemühen	33	(73)	2,1	709
durch Betrieb delegiert	24!	(63)	2,3	315

Tabelle 32.

Eigene Aktivitäten der Studenten bei der Arbeitsstellenwahl

SIL D in %

Erste Aktivitäten um eine Arbeitsstelle:

	<u>Monate</u>				
	kein	1-6	7-12	13 und mehr	n
<hr/>					
Arbeitsstelle erhalten:					
durch Absolventenver- mittlung	38	9	19	33	1.077
durch eigenes Bemühen	2	7	32	59	691
durch Betrieb delegiert	35	6	15	44	289
<hr/>					

Aufnahme von Kontakten mit Leitern des Einsatzbetriebes:

	<u>Monate</u>				
	kein	1-6	7-12	13 und mehr	
<hr/>					
Arbeitsstelle erhalten:					
durch Absolventenver- mittlung	11	33	29	27	
durch eigenes Bemühen	4	14	37	45	
durch Betrieb delegiert	17	11	23	50	

Tabelle 33.

Informiertheit über berufliche Anforderungen

SIL D Fb 4200 in %

Wie gut sind Sie über die beruflichen Anforderungen informiert?

Darüber bin ich

1 sehr gut ... 6 überhaupt nicht informiert

	1	(1+2)	\bar{x}
SIL - gesamt	16	(55)	2,7
m	15	(56)	2,6
w	17	(54)	2,7

Technik	11	(47)	2,9
Medizin	17	(56)	2,6
Lehrer	28	(51)	2,2
Wiwi	14	(45)	2,9
Lawi	15	(55)	2,6

kein Leiter	17	(56)	2,6
Leiter eines Kollektivs	16	(58)	2,6
Leiter mit unterstellten Leitern	21	(58)	2,5

Tabelle 34.

Informiertheit über berufliche Perspektive

SIL D Fb 4203 in %

Wie gut sind Sie über die berufliche Perspektive informiert?

Darüber bin ich

1 sehr gut ... 6 überhaupt nicht informiert

	1	(1+2)	\bar{x}	n
SIL - gesamt	13	(44)	3,0	
m	13	(47)	2,9	
w	12	(42)	3,0	

Technik	10	(38)	3,1	
Medizin	9	(43)	3,0	
Lehrer	9	(40)	3,1	
Wiwi	15	(45)	2,9	
Lawi	19	(58)	2,6	

kein Leiter	13	(43)	3,0	1.087
Leiter eines Kollektivs	18	(54)	2,8	240
Leiter mit unterstellten Leitern	25	(61)	2,4	110

Genossen	19	(53)	2,7	693
Parteilose, die auf keinen Fall SED-Mitglied werden wollen	9	(34)	3,3	349

Tabelle 35.

Kenntnis der arbeitsrechtlichen Bestimmungen

SIL D Fb 4204 in %

Wie gut sind Sie über die für Sie geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen informiert?

Darüber bin ich

1 sehr gut ... 6 überhaupt nicht informiert

	1	(1+2)	\bar{x}
SIL - gesamt	10	(38)	3,0
m	9	(39)	3,0
w	11	(37)	3,0

Technik	6	(40)	3,0
Medizin	4	(19)	3,7
Lehrer	7	(30)	3,2
Wiwi	15	(51)	2,7
Lawi	13	(52)	2,6

KMU/Recht	64	(95)	1,47
KMU/Vet.-med.	19	(81)	2,1
HUB/Tierprod.	28	(64)	2,2
HUB/Wiwi	24	(54)	2,5
IHS/Zwickau	8	(49)	2,6
MLU/Wiwi	11	(50)	2,7
KMU/Tierprod.	13	(57)	2,6
⋮			
FSU/Physik	0	(17)	3,6
PH Dresden	6	(20)	3,6
KMU/Medizin	4	(19)	3,6
HUB/Physik	0	(0)	3,8 !
FSU/Medizin	4	(10)	4,2 !

Genosse	14	(47)	2,9
Parteilose, die auf keinen Fall SED-Mitglied werden wollen	8	(35)	3,2

Tabelle 36.

Kenntnis der arbeitsrechtlichen Bestimmungen

SIL A - D Fb 4204 in %

	1	(1+2)	\bar{x}
<u>Notendurchschnitt</u> <u>in Hauptprüfungen</u>			
1,0	10	(39)	3,0
bis 1,6	8	(32)	3,3
bis 2,2	8	(36)	3,1
bis 2,9	12	(39)	3,0
über 2,9	9	(42)	3,0

<u>Zeitaufwand pro Monat im</u> <u>3. Stdj. für wissenschaftl.-</u> <u>produktive Tätigkeit</u>			
Stunden: keine	9	(40)	3,0
1 bis 2	9	(38)	3,0
bis 5	11	(41)	2,9
bis 10	12	(45)	2,7
über 10	9	(49)	2,8

<u>politische Aktivität</u> <u>(Entwicklungstyp 4929)</u>			
<u>Häufigkeit der Betätigung</u> <u>im Monat</u>			
sehr häufig	15	(41)	2,9
gering/gar nicht	9	(38)	3,0

<u>Förderung durch Lehrende</u> <u>im Studium (Typ 4943)</u>			
stark	8	(44)	2,8
überhaupt nicht	15	(44)	2,9

Tabelle 37.

Kenntnis der arbeitsrechtlichen Bestimmungen

SIL A - D

Fb 4204

in %

	1	(1+2)	\bar{x}
<hr/>			
<u>Berufsverbundenheit von Studienbeginn bis Studienende (4925)</u>			
immer stark verbunden	13	(39)	3,0
immer wenig verbunden	9	(32)	3,2

<u>Leiterbereitschaft im Verlauf des Studiums (4928)</u>			
immer stark ausgeprägt	15	(59)	2,5
immer schwach ausgeprägt	6	(31)	3,4

kein Leiter	10	(37)	3,0
Leiter eines Kollektivs	14	(47)	2,8
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	21	(59)	2,5

Tabelle 38.

Interesse an Arbeitsstelle - Studienrichtung, Geschlecht

SIL D Fb 4194 in %

Meine künftige Arbeitsstelle entspricht meinen Interessen.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1	(1+2)	\bar{x}	n
SIL - gesamt	32	(67)	2,2	2.201
m	31	(69)	2,2	1.025
w	32	(67)	2,3	1.130

Technik	24	(63)	2,3	624
Medizin	49	(84) !	1,8	336
Lehrer	30	(62)	2,5	368
Wiwi	26	(58)	2,4	309
m	30	(66)	2,2	73
w	25	(54) !	2,4	236
Lawi	34	(74) !	2,1	305
m	36	(79)	2,0	140
w	31	(67) !	2,2	151
Naturwiss.	29	(63)	2,3	115

Tabelle 39.

Zufriedenheit mit dem beruflichen Einsatz - Studienrichtung

SIL D in %

Mit der beruflichen Einsatzlenkung bin ich zufrieden. (4057)

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1	(1+2)	(5+6)	6	\bar{x}	n
gesamt	33	(65)	(15)	9	2,5	2.164
m	30	(64)	(15)	9	2,5	1.016
w	36	(65)	(15)	9	2,4	1.105

Technik	23	(60)	(15)	8	2,6	627
Medizin	44	(54)	(13)	8	2,2	346
Lehrer	31	(55)	(27)!	18	2,9	360
Wiwi	31	(61)	(14)	7	2,5	297
Lawi	41	(77)	(9)	4	2,1	275
Physik u. Chemie	26	(58)	(13)	8	2,6	117

Rang

1. Tierprod. KMU	49	(89)			1,7	102
Chemie KMU	44	(83)			1,7	18
2. MLG KMU	42	(82)			1,9	38
3. Recht KMU	51	(80)			1,9	59
...						
Musik Hs Weimar	49	(60)			2,3	27
Maschin. TUD	20	(72)			2,4	54
...						
Wiwi MLU	27	(64)			2,5	116
Elektro TUD	26	(59)			2,5	92
Außenwirtsch. HfÖ	30	(54)			2,6	66
...						
34. Technologie HfV	22	(46)			3,1	51
35. KfZ-Techn. IHS Zw.	17	(40)			3,2	59
36. Technol. THL	13	(48)	(30)	13	3,2	23
37. Ph.-Ma.-Lehr. FSU	19	(48)	(41)!	21	3,2	42
38. Polytechn. TU K-M-St.	24	(45)	(38)!	23	3,4	53

Tabelle 40.

Zufriedenheit mit dem beruflichen Einsatz - Geschlechtsspezifisch

SIL D in %

Mit der beruflichen Einsatzlenkung bin ich zufrieden.

Das trifft zu

1 vollkommen

...

6 überhaupt nicht

	1	(1+2)	\bar{x}	n
gesamt	33	(65)	2,5	2.164

<u>Männer</u>				
Technik	23	(59)	2,7	475
Medizin	48	(74)	2,1	102
Lehrer	23	(55)	3,0	109
Wiwi	33	(63)	2,5	73
Lawi	38	(77)	2,1	123
Physik/Chemie	28	(62)	2,4	60
 <u>Frauen</u>				
Technik	28	(66)	2,4	138
Medizin	43	(74)	2,2	235
Lehrer	34	(55)	2,9	247
Wiwi	29	(59)	2,5	224
Lawi	43	(76)	2,1	138
Physik/Chemie	24	(59)	2,7	55

Tabelle 41.

Fachliche Tätigkeit und Zufriedenheit mit dem beruflichen Einsatz

SIL A, C, D	Fb 4057	in %		
	1	(1+2)	\bar{x}	n
Beschäftigung außerhalb organisierter Formen mit wissenschaftlichen Problemen des eigenen Fachgebietes während des Studiums (SIL C, D / 41)				
ständig	47	(69)	2,2	80
hin und wieder	30	(65)	2,5	489
selten/nie	22	(50)	2,8	248

Zeit (in Stunden) im 3. Stdj. (SIL C) pro Studienwoche für wissenschaftl.-produktive Tätigkeit (3173)				
keine	28	(59)	2,6	458
1 bis 2	31	(63)	2,5	491
bis 5	30	(65)	2,5	326
bis 10	38	(70)	2,2!	133
über 10	38	(65)	2,4	78

VOR DEM STUDIUM (SIL A)				
Beschäftigung mit Fragen aus dem jeweils gewählten Studienfach (81)				
1 sehr aktiv	39	(68)	2,3	181
2	34	(62)	2,5	598
⋮				
4-6 überhaupt nicht aktiv	27	(65)	2,5	410

Tabelle 42.

Politische Tätigkeit im Studium und Zufriedenheit mit der
Absolventenlenkung

SIL B / C / D	Fb 4057	in %		
	1	(1+2)	\bar{x}	n
<u>politische Tätigkeit im Studium (1920, 4026)</u>				
konstant geringe Betätigung	25	(57)	2,8	355
konstant häufige Betätigung	41	(67)!	2,3	103
vom 1. zum 4. Studienjahr				
abnehmende Betätigung	31	(57)	2,6	155
zunehmende Betätigung	42	(73)!	2,1	103

(4071)				
SED-Mitglied	41	(72)	2,2	677
will kein SED-Mitglied werden (Pos. 6)	29	(57)	2,8	343

Tabelle 43.

Leistungen im Studium und Zufriedenheit mit der Absolventen-
lenkung

SIL A / D	Fb 4057	in %				
		1	(1+2)	6	\bar{x}	n
<u>Notendurchschnitt in</u> <u>Hauptprüfungen (4141)</u>						
1,0		36	(71)	5	2,3	95
bis 1,6		38	(68)	9	2,4	306
bis 2,2		34	(64)	8	2,4	810
bis 2,9		27	(70)	10	2,6	624
über 2,9		27	(63)	13	2,7	240

Tabelle 44.

Selbstsicherheit und Zufriedenheit mit der Absolventenlenkung

SIL A / D Fb 4057 in %

	1	(1+2)	6	\bar{x}	n
<u>Ich bin sicher, den künftigen Anforderungen im Studium (SIL A) bzw. im Beruf (SIL D) gerecht zu werden (Fb 290)</u>					
<u>SIL A</u>					
<u>SIL D</u>					
konstant Pos. 1 0.2	40	(72)	6	2,2	434
Pos. 1 0.2 : Pos. 3-6	26	(59)	11	2,7	231
Pos. : Pos. 1 0.2	37	(70)	7	2,4	321
konstant Pos. 3	24	(59)	6	2,6	238
Pos. 3 : Pos. 4-6	8	(42)	17	3,4	59
Pos. 4-6 : Pos. 1-3	28	(61)	9	2,6	303
konstant Pos. 4-6	27	(50)	18	3,1	97

Tabelle 45.

Berufsverbundenheit und Zufriedenheit mit der Absolventenlenkung

SIL A / D Fb 4057 in %

	1	(1+2)	6	\bar{x}	n
<u>Mit meinem künftigen Beruf fühle ich mich fest ver- bunden (299)</u>					
<u>SIL A</u> :	<u>SIL D</u>				
konstant Pos. 1	62	(81)	7	1,9	122
Pos. 1 : Pos. 2-6	33	(62)	10	2,5	194
Pos. 2 0.3 : Pos. 1	53	(74)	10	2,2	156
konstant Pos. 2 0.3	29	(68)	5	2,4	645
Pos. 2 0.3 : Pos. 4-6	13	(35)	19!	3,5	150
Pos. 4-6 : Pos. 1-3	30	(68)	4	2,4	259
konstant Pos. 4-6	15	(44)	19!	3,3	151

Tabelle 46.

Zufriedenheit mit der Absolventenlenkung und Bereitschaft zum
und Tätigkeit als Leiter

SIL A - D in %

Mit der beruflichen Einsatzlenkung bin ich zufrieden.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1	(1+2)	(5+6)	\bar{x}	n
<u>Einsatz als:</u>					
kein Leiter	33	(64)	(15)	2,5	1.050
Leiter eines Arbeitskollektivs	35	(66)	(12)	2,4	224
Leiter mit weiteren unterstellten Leitern	36	(75)!	(7)	2,1	101

<u>bereit zum Leiten:</u>					
konstant hohe Bereitschaft zum Leiten					
Pos. 1 oder 2	39	(78)	(8)	2,1	145
konstant geringe Bereit- schaft zum Leiten					
Pos. 5 oder 6	26	(53)	(25)	3,0	79
SIL A/Pos. 4 0.5 0.6 zu					
SIL D/Pos. 1 0.2 (pos. Trend)	40	(67)	(14)	2,3	104
SIL A/Pos. 1 0.2 zu					
SIL D/Pos. 4 0.5 0.6 (negativer Trend)	27	(48)	(19)	2,8	68

Tabelle 47.

Interesse an Arbeitsstelle - Studienleistung

SIL B / D Fb 4194 in %

	1	(1+2)	\bar{x}	n
<hr/>				
<u>Notendurchschnitt im</u> <u>1. Studienjahr (SIL B)</u>				
1,0 bis 1,6	39	(76)	2,0	166
bis 2,2	33	(69)	2,2	518
bis 2,9	30	(63)	2,3	708
über 2,9	25	(64)	2,4	304
<hr/>				
<u>Notendurchschnitt in</u> <u>den Hauptprüfungen</u>				
1,0	37	(80)	1,9	97
bis 1,6	35	(75)	2,1	305
bis 2,2	34	(71)	2,1	828
bis 2,9	27	(61)	2,4	624
über 2,9	24	(59)	2,5	259

Tabelle 48.

Interesse an der Arbeitsstelle - Absolventen

SIL D Wiwi, Lawi, Technik in %

Meine künftige Arbeitsstelle entspricht meinen Interessen.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1	(1+2)	(5+6)	6	\bar{x}	n
<u>Jung-Absolvent</u>						
nicht als Leiter tätig	25	(63)	(6)	3	2,3	660
als Leiter eines Arbeitskollektivs tätig	29	(67)	(4)	2	2,2	190
als Leiter mit weiteren unterstellten Leitern tätig	46!	(78)!	(4)	2	1,9	91

Tabelle 49.

Lehrkräfte und Zufriedenheit der Studenten mit dem beruflichen Einsatz

SIL B, C, D Fb 4057 in %

	1	(1+2)	\bar{x}	n
<u>Die meisten Lehrkräfte hatten eine gute Einstellung zu den Studenten (4031)</u>				
Pos. 1	45	(69)	2,3	165
2	33	(66)	2,4	855
3	29	(65)	2,5	675
4-6	31	(59)	2,8	466

Entwicklungstypen

Zwischen Lehrkräften und Studenten besteht eine vertrauensvolle Atmosphäre

(265 / SIL B, C, D)

konstant Pos. 1 0.2	42	(69)	2,3	113
konstant Pos. 4-6	27	(56)	2,8!	166
Trend von Pos. 3-6 zu 1 0.2	36	(67)	2,4	279
Trend von Pos. 1 0.2 zu 3-6	34	(63)	2,6	144

Ich arbeitete mit Lehrkräften gemeinsam an Forschungsprojekten

(269 / SIL C + D)

konstant Pos. 1 0.2	35	(70)	2,3	182
konstant Pos. 6	34	(64)	2,5	463
Trend von Pos. 1 0.2 zu 3-6	24	(63)	2,7!	158
Trend von Pos. 3,4,5 zu 1 0.2	28	(63)	2,5	119

Tabelle 50.

Studienleistung und Vergabe der Arbeitsstelle nach Leistungskriterien

SIL B / D	Fb 4195	in %			
		1	(1+2)	\bar{x}	n
<u>Notendurchschnitt im 1. Studienjahr (SIL B)</u>					
1,0 bis 1,6		38	(59)	2,8	165
bis 2,2		17	(39)	3,6	516
bis 2,9		7	(20)	4,2	708
über 2,9		3	(11)	4,6	304
<u>Notendurchschnitt in den Hauptprüfungen (SIL D)</u>					
1,0		43	(59)	2,8	97
bis 1,6		32	(52)	3,1	307
bis 2,2		11	(30)	3,9	825
bis 2,9		3	(13)	4,4	620
über 2,9		2	(10)	4,7	258

Tabelle 51.

Beurteilung der Lehrkräfte durch die Studenten und die Vergabe
der Arbeitsstelle nach Leistungskriterien

SIL Fb 4195 in %

	1	(1+2)	(5+6)	6	\bar{x}	n
<hr/>						
Lehrkräfte erkannten meine Stärken (4266)						
1+2 vollkommen	29	(45)	(33)	25	3,3	439
6 überhaupt nicht	7	(19)	(54)	41	4,3	520
<hr/>						
mehrjährige Arbeit mit Lehrkräften an For- schungsprojekten	28	(45)	(34)	26	3,3	187
<u>keine</u> gemeinsame For- <u>schung</u> mit Lehrenden	7	(19)	(54)	41	4,3	475

Tabelle 52.

Aktivität im Studium und Vergabe der Arbeitsstelle nach Leistungskriterien

SIL B / C / D Fb 4195 in %

	1	(1+2)	6	\bar{x}	n
<u>politische Aktivität</u>					
Entwicklungstyp nach Häufigkeit (Tage pro Monat) in den jeweiligen Studienjahren+					
- wenig politisch betätigt	7	(18)	41	4,4	363
- stark politisch betätigt	26	(51)	25	3,2	109

<u>wiss.-produktive Tätigkeit</u>					
in Stunden pro Studienwoche (SIL C/3173)					
keine	8	(21)	38	4,3	465
1 bis 2	12	(26)	32	4,0	492
bis 5	16	(33)	33	3,8	324
bis 10	16	(31)	26	3,6	137

Beschäftigung mit wiss. Problemen außerhalb organisierter Formen (im 3., bis letzten Studienjahr)++					
ständig	31	(43)	29	3,3	83
wenig bzw. nie	4	(14)	40	4,6	251

+ s. Beschreibung in: SIL. Typen + Zusammenfassungen. ZIJ-Publikation, Leipzig, 1988, S. 11

++ s. Beschreibung in: ebenda, S. 5

Tabelle 53.

Leitende bzw. nichtleitende Absolventen beurteilen die Vergabe der Arbeitsstelle nach Leistungskriterien

SIL D in %

Für den Erhalt meiner Arbeitsstelle waren Leistungskriterien entscheidend.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

		1	(1+2)	(5+6)	6	\bar{x}	n
SIL D - gesamt		12	(27)	(45)	33	4,0	2.192
m		15	(31)	(39)	28	3,7	1.026
w		9	(23)	(51)	38	4,2	1.120
<hr/>							
Wiwi		13	(29)	(42)	27	3,8	309
	m	19	(44)	(27)	16	3,2	73
	w	11	(24)!	(46)!	29	4,0	236
Technik		11	(25)	(44)	31	4,0	623
	m	13	(27)	(41)	29	3,9	471
	w	4	(19)	(49)	33	4,2	136
Lawi		10	(28)	(39)	29	3,8	303
	m	14	(33)	(33)	23	3,5	140
	w	7	(23)	(47)	37	4,1	149
<hr/>							
<u>kein</u> Leiter		14	(29)	(45)	33	3,9	1.075
Leiter eines Arbeitskollektivs		11	(24)	(48)	36	4,1	239
Leiter mit unter- stellten Leitern		8	(24)	(39)	31	3,9	110

Tabelle 54.

Vergabe der Arbeitsstelle nach Leistungskriterien - Unterschiede bei Studienrichtungen, Männern und Frauen

SIL D Fb 4195 in %

Für den Erhalt meiner Arbeitsstelle waren Leistungskriterien entscheidend.

Das trifft zu

1 vollkommen ... 6 überhaupt nicht

	1	(1+2)	(5+6)	6	\bar{x}	n
gesamt	12	(27)	(45)	33	4,0	2.192
m	15	(31)	(39)	28	3,7	1.026
w	9	(23)	(51)	38	4,2	1.120

Technik	11	(25)	(44)	31	4,0	623
Medizin	14	(33)	(35)	26	3,7	329
Lehrer	6	(13)	(74)	61	5,0	368
Wiwi	13	(29)	(42)	27	3,8	309
Lawi	10	(28)	(39)	29	3,8	303
Physik/Chemie	20	(38)	(34)	18	3,4	115

KMU/Dipl.-Physik	53	(73)	(7)	0	2,0	15
KMU/MLG	29	(52)	(10)	5	2,5	40
KMU/Chemie	33	(44)	(33)	22	3,2	18
...						
FSU/Physik-Mathe-Lehrer	10	(20)	(59)	51	4,5	39
KMU/Physik-Lehrer	5	(19)	(58)	40	4,6	22
FSU/Sprachlehrer	0	(10)	(66)	61	5,0	21
PH Potsdam	7	(14)	(80)	69	5,1	151
PH Dresden	9	(4)	(84)	69	5,3	84

Tabelle 55.

Anfangsgehalt der Absolventen - Studienrichtung, Geschlecht

SIL D

<u>Anfangsgehalt</u>				<u>Beurteilung des Anfangsgehalts mit dem Einkommen der Altersgefährten, die nicht studiert haben.</u>				
	\bar{x}	bis 800 M	über 1000 M	1	2	3	4	überhaupt nicht gerecht
	(Mark)	(Anteile in %)		Pos. 1	(1+2)	(5+6)	6	\bar{x}
gesamt	848	35	14	6	(16)	(55)	33	4,4
m	871	32	18	6	(14)	(61)	39	4,6
w	828	36	10	7	(20)	(48)	26	4,2

Technik	890	21	16	3	(12)	(60)	36	4,6
m	892	22	17	3	(11)	(62)	38	4,6
w	885	17	9	4	(16)	(52)	28	4,3
Medizin	724	72	8	2	(6)	(75)	50	5,0
m	809	59	22	2	(6)	(84)	62	5,2
w	693	77	2	1	(5)	(72)	45	5,0
Lehrer	768	54	1	3	(13)	(59)	35	4,5
m	781	55	2	4	(11)	(67)	46	4,8
w	762	53	1	3	(14)	(55)	31	4,4
Wiwi	915	14	25	3	(13)	(57)	34	4,5
m	941	14	48	8	(16)	(53)	29	4,3
w	907	13	18	11	(30)	(31)	17	3,5
Lawi	847	38	11	12	(25)	(41)	19	3,8
m	834	42	11	11	(22)	(44)	25	4,0
w	855	35	12	13	(28)	(40)	15	3,7